



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي - تبسة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر (ل.م.د.)

دفعة: 2023

الفرع: حقوق

التخصص: قانون إداري

بعنوان:



الحق النقابي للموظف في التشريع الجزائري

إشراف الأستاذ:

منصر نصر الدين

إعداد الطالبتين:

1- فوزيل قطر الندي

2- مغلي شيماء

أعضاء لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة العلمية	الإسم واللقب
رئيسا	أستاذ محاضر - أ -	سماعلي عواطف
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر - أ -	منصر نصر الدين
ممتحنا	أستاذ محاضر - أ -	سعايدية حورية

السنة الجامعية: 2022 / 2023

الكلية لا تتحمل الآراء الواردة

ضمن هذه المذكرة



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



قَالَ تَعَالَى:

﴿وَإِذَا قِيلَ لَهُمْ لَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ قَالُوا إِنَّمَا نَحْنُ مُصْلِحُونَ﴾

﴿١١ البقرة﴾

شكرو عرفان

الحمد لله أولا وآخرا على جميل عطائه وتفضله علينا لإتمام هذا العمل

المتواضع، نتقدم بجزيل الشكر وعميق التقدير لأستاذنا الفاضل

"منصر نصر الدين"

على إرشاداته ونصائحه القيمة المقدمة طيلة فترة إنجاز هذه المذكرة.

والشكر موصول أيضا للسادة أساتذتنا أعضاء لجنة المناقشة على ما

سيبدونه من ملاحظات وتوجيهات لإثراء هذا البحث.

كما لا يفوتنا أيضا أن نشكر

كل من ساعدنا من قريب أو بعيد على إنجاز

هذه المذكرة.

الطالبتان: فوزيل قطر الندى - مغلي شيماء



إِهْدَاء



إلى شمسي التي غابت "والدتي" العزيزة رحمها الله
إلى سندي وعزتي وفخري "والدي" الحبيب حفظه الله
إلى ضلعي الثابت أخي " معتر "
إلى ساكنات قلبي وحافظات أسراري
أخواتي " سر الوجود ونور اليقين وبلقيس "
إلى حاملة المسك سليمة النوايا نعمة الجليلة والزميلة
" شيماء "

إلى نصيبي الأجل الذي طالما دعمني في مشواري رفيق
دربي "عدنان"

إلى كل أفراد عائلتي الاعزاء وكل من " امينة ووفاء
رفيقات المسيرة "

و إلى كل من أخذت منه حرفا من قريب أو من بعيد
أهدي إليكم جميعا ثمرة بحثنا المتواضع هذا.



الطالبة: فوضيل قطر الندى



إِهْدَاء



بسم الله الرحمن الرحيم، والصلاة والسلام على أشرف الخلق والمرسلين أما بعد
أهدي هذا العمل:

- إلى أعز إنسان " أمي الحبيبة " التي كانت سندا دائما في كل مراحل حياتي وإلى "

والدي " الغالي حفزه الله وأدامه

إلى أخي " أيمن " سندي في الحياة وأختي الغالية" آية "

إلى زوجة أخي " كريمة "

إلى روح جدتي العزيزة أسأل الله أن يتغمد روحها ويسكنها الفردوس الأعلى

إلى معنى الرجولة الحقيقية زوج خالتي أطال الله في عمره

إلى خالاتي العزيزات وبناتهم وابنة خالي " لينة "

إلى صديقتي الصغيرة ندى والحبيبة هجيرة

إلى أطفال العائلة وأخص بالذكر سينا، ميلينا، وائل، أياد، فدوى

إلى من تقاسمت معهم أجمل الأيام والذكريات صديقاتي ميسا، مفيدة، نور، هدى، نوال،

أمانى.

إلى زميل الدراسة " قتال لزهوري "

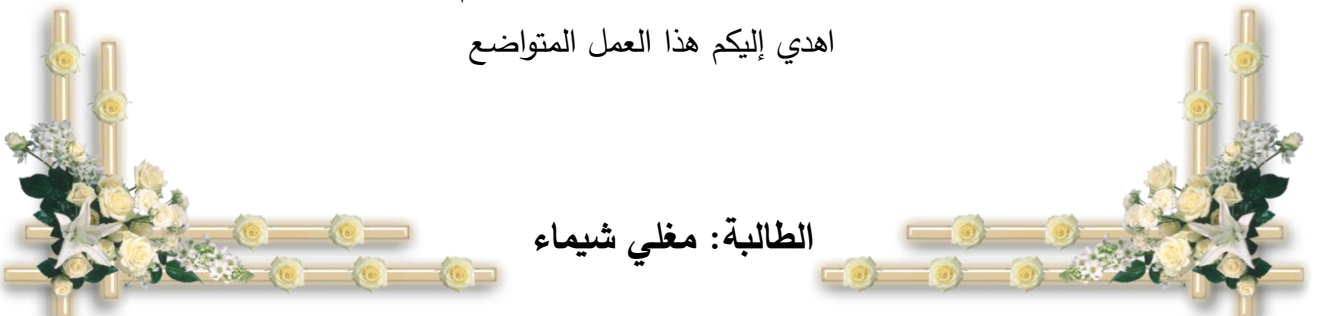
الذي كان الداعم الأول لي.

إلى كل زملائي وزميلاتي بقسم الحقوق

إلى جميع أصدقائي في التكوين المهني

إلى مجسد الأفكار والجمال مطارد الألوان الرسام "نصيب لمين"

اهدي إليكم هذا العمل المتواضع



الطالبة: مغلي شيماء

قائمة المختصرات:

قائمة المختصرات:	
✓ ص	- صفحة.
✓ ط	- طبعة.
✓ ج. ر	- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
باللغة الفرنسية:	
✓ P	- page



يعتبر تكريس الحماية القانونية للحقوق والحريات الأساسية للإنسان، من بين مظاهر دولة القانون، حيث سارعت الدول الى وضع أنظمة قانونية تم استلها من ما أحدثه المجتمع الدولي من اتفاقيات وصكوك خاصة بهذا الموضوع، ومن ثمة صياغتها في مواد دستورية لإعطائها طابع الرسمية ضمن نظامها القانوني، ثم تنظيمها تشريعا لضمان وتسهيل تطبيقها ونفاذها عمليا. ومن بين هذه الحقوق نجد الحق النقابي الذي افتك مكانته بين الحقوق والحريات، بفضل نضال عمالي مستمر كان من ثمرته توحيد الجهد الجماعي لهم في شكل تنظيم نقابي، وتوجيهه في وجه استبداد أصحاب العمل والهيئات المستخدمة.

وقد كان المشرع الجزائري سابقا في الاعتراف بهذا الحق للعامل والموظف على حد سواء، بتبنيه لأغلب الاتفاقيات الدولية ذات الصلة والمصادقة عليها، وسن قوانين تنظيم الحق النقابي مع ضرورة احترامه وضمان حرية ممارسته في إطار ما يسمح به القانون، وكان آخرها القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، والذي اعتبر فيه المشرع الحق النقابي في الوظيف العمومي، كأى حق آخر محمي بضمانات وضعها المشرع تكفل ممارسته، ومنظم بقيود لا يمكن تجاوزها أو الحياد عنها.

أهمية الموضوع:

يكتسي موضوع الحق النقابي في الوظيف العمومي أهمية بالغة لارتباطها بالموظف العمومي الذي يجسد روح المرفق العمومي والعنصر المحرك لنشاط الإدارة، هذا من جهة، ومن جهة أخرى يصطدم فيه مبدأين أساسيين متعارضين هما المصلحة العامة المتمثلة في حسن سير المرافق العامة واستمراريته وتغليب ذلك على كل المصالح الأخرى، والمبدأ الثاني عدم جواز التضحية بالمصلحة الخاصة للموظفين وحرمانهم من ممارسة حقهم النقابي ولو في سبيل المصلحة العامة.

كما لهذا الموضوع أهمية علمية بالغة باعتباره من المواضيع الدستورية الأساسية، حيث يندرج ضمن ما يعرف بالحقوق والحريات الأساسية، وتداخله مع الكثير من فروع القانون.

أهداف الدراسة:

يكمن الهدف من هذه الدراسة في دراسة وتحليل النصوص القانونية المقررة لحماية الحق النقابي في الوظيفة العمومي مع إبراز أهميتها خاصة القانون الجديد 23-02 ومقارنته بالقوانين التي سبقته، لإبراز أهم النقاط المستحدثة فيه وتقييمها. كما يكمن الهدف من هذه الدراسة في إبراز كيفية ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومي، وأهم ضماناته القانونية والقيود التي وضعها المشرع الجزائري من أجل تجسيده، وتقييم مدى فعالية هذه الضمانات وهدف هذه القيود.

أسباب اختيار الموضوع:

يعود أسباب اختيار موضوع الحق النقابي في الوظيفة العمومي الى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية.

الأسباب الذاتية التي دفعت الى اختيار هذا الموضوع ترجع الى الشغف والتطلع لمعرفة الحق النقابي في الوظيفة العمومي، وقد كان لصدور القانون 23-02 المتعلق بالحق النقابي في فترة إعداد الدراسة دافعا كبيرا للتعلمق فيه ودراسة أهم النقاط التي استحدثتها من أجل تكريس هذا الحق.

أما عن الأسباب الموضوعية لاختيار هذا الموضوع فتكمن في معرفة الحق النقابي للموظف العمومي، وكذا البحث في الجوانب الإجرائية لممارسة هذا الحق كونه أبرز الجوانب الحيوية في الوظيفة العمومية، هذا بالإضافة الى معرفة أهم الضمانات والقيود التي سنها المشرع الجزائري من أجل تجسيد هذا الحق، خاصة بمقتضى القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

صعوبات البحث:

كالكثير من الدراسات، أثناء إجرائنا لهذه الدراسة واجهتنا صعوبة في الحصول على المراجع المتخصصة، بالإضافة الى لارتباط الموضوع بقانون جديد لم يتم بعد تقديم دراسات على ضوءه.

الدراسات السابقة:

يبدو حسب اطلاعنا أن موضوع الحق النقابي في الوظيف العمومي لم يحظى بدراسات سابقة بشكل واسع، حيث سجلنا دراسة للباحث إسماعيل ذباح، الموسومة بأليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريريج، 2021-2022 والتي تتقاطع مع دراستنا في بابها الثاني المتعلق بالآليات المعيارية والمؤسسية لحماية الحق النقابي في التشريع الجزائري، والذي تضمن شروط تأسيس النقابة وأجرائها، وقواعد حماية وضبط أساليب ممارسة الحق النقابي والهيئات الوطنية المعنية بحمايته. وتختلف هذه الدراسة عن دراستنا في كون دراستنا مرتبطة بالحق النقابي في الوظيف العمومي في التشريع الجزائري في حين الدراسة تناولت الحق النقابي بصفة عامة في القانون الدولي والجزائري، كما تختلف دراستنا عن هذه الدراسة في كونها كانت على ضوء القانون 90-14 الملغى بالقانون 02-23، الذي كان محل دراستنا.

كما سجلنا دراسة أخرى للباحثة إيمان ريماء سرور ثوابتين مذكرة ماجستير في القانون العام تحت عنوان ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، سنة 2014 والتي تناولت من خلالها الباحثة الشروط القانونية والقواعد التنظيمية التي تحكم ممارسة الحق النقابي ضمن مختلف القوانين الجزائرية والنصوص الدولية، وتتقاطع دراستنا مع دراسة الباحثة في كثير من المحاور المتعلقة بالحق النقابي في التشريع الجزائري، وتختلف عنها في كون دراستنا

اقتصرت على دراسة بالحق النقابي في الوظيف العمومي فقط، كما تخلف عنها في كون دراستنا كانت على ضوء القانون 23-02 الجديد.

إشكالية الدراسة:

إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في تكريس حماية كافية لممارسة الحق النقابي في الوظيف العمومي في ظل الضمانات التي كفلها والقيود التي فرضها؟

وتندرج تحت هذه الإشكالية تساؤلات فرعية متمثلة في ما يلي:

- ماهي الشروط والإجراءات القانونية لتأسيس التنظيم النقابي على ضوء القانون 23-02؟

- في ماذا تتمثل الآليات القانونية لممارسة الحق النقابي في الوظيف العمومي؟

- ماهي الضمانات والقيود التي وضعها المشرع الجزائري لممارسة الحق النقابي في الوظيف العمومي؟

- فيما تتمثل النقاط التي استحدثها المشرع الجزائري من أجل حماية الحق النقابي في الوظيف العمومي في القانون الجديد 23-02؟

المنهج المتبع:

قصد الإجابة عن الإشكالية المطروحة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وذلك بتحليل ما تحويه النصوص القانونية المتعلقة بموضوع الدراسة لأننا استندنا على النصوص القانونية المتعلقة بالحق النقابي في الوظيف العمومي كمصدر رئيسي للمادة العلمية، كما اعتمدنا على المنهج المقارن كلما استدعت الضرورة لذلك.

عرض خطة الدراسة:

من اجل الإجابة عن الإشكالية المطروحة، قسمنا الدراسة وفق خطة ثنائية

بفصلين كالآتي:

الفصل الأول: الإطار القانوني للحق النقابي في الوظيف العمومي.

الفصل الثاني: ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في الوظيف العمومي.

الفصل الأول:

الإطار القانوني للحق النقابي في

الوظائف العمومي

الفصل الأول: الإطار القانوني للحق النقابي في الوظيف العمومي

الحق النقابي يعتبر أحد أهم الحقوق التي تحظى باهتمام كبير من طرف الدول نظرا للدور الفعال الذي تلعبه في الحفاظ على حقوق العمال والموظفين بشكل سواء، وقد تبني المشرع الجزائري هذا الحق وساهم في تعزيزه من خلال توقيعه على مختلف المصادر الدولية المتعلقة به كما تم تشريعه على المستوى الداخلي سواء في الدستور أو في مختلف القوانين، ولإلمام بالحق النقابي وإطاره القانوني في الوظيف العمومي يقتضي منا بداية التعرض للمصطلحات والمفاهيم المرتبطة بالموضوع وتوضيحها (مبحث أول)، ثم نوضح كيف نظم المشرع الجزائري الحق النقابي قانونيا (مبحث ثاني).

المبحث الأول: مفهوم الحق النقابي في الوظيف العمومي.

الحق النقابي من أهم الحقوق المعترف بها في المجتمع الدولي حيث انه ليس بإمكان أي نظام سياسي في الوقت الراهن إنكاره عكس ما كان عليه الأمر في بداية ظهوره، خاصة فيما يتعلق بالاعتراف به في قطاع الوظيف العمومي، وانطلاقاً من ذلك سنتطرق في هذا المبحث إلى تعريف كل من الوظيف العمومي والموظف العام (مطلب أول) ثم إلى مفهوم الحق النقابي (مطلب ثاني).

المطلب الأول: تعريف الوظيف العمومي والموظف العام.

يعد قطاع الوظيفة العامة في جميع الدول، ومن بينها الجزائر من بين أهم القطاعات التي تتوقف عليها نشاطات الدولة في مختلف الميادين، خاصة ما تعلق منها بإدارة المرافق العامة، ولعل من أهم الركائز الأساسية للوظيفة العمومية الموظفين العموميين الذين يعتبرون الأداة الرئيسية التي من خلالها تستطيع الدولة القيام بوظائفها وتحقيق أهدافها، ولذلك سنتناول في هذا المطلب تعريف الوظيف العمومي (فرع أول)، وتعريف الموظف العام (فرع ثاني).

الفرع الأول: تعريف الوظيف العمومي.

يعتبر مصطلح الوظيف العمومي من المصطلحات الحديثة نسبياً حيث استخدم بفرنسا بمطلع القرن العشرين وقد اختلف فقهاء القانون في وضع تعريف له، حيث نجد في هذا الإطار تعريفان أساسيان تمثلان في كل من التعريف الشكلي والتعريف الموضوعي سنتطرق لهما على النحو الآتي:

أولاً: التعريف الشكلي (الشخصي) للوظيفة العمومية

يعرف الوظيف العمومي من الجانب الشكلي (الشخصي) على أنه عبارة عن كل الأفراد الذين يقومون بالعمل في خدمة المرافق العامة، وعليه فإن المقصود بها جميع الأشخاص الذين يقومون بعمل في خدمة الإدارة العامة، بمعنى التركيز يكون على

الموظف والنظام القانوني الذي يحكمه لا على المهام الموكلة إليه، وبالتالي ميز هذا التعريف بين الأشخاص الذين ينتمون للوظيفة مع إضفاء الصبغة القانونية التي تحكم جميع نشاطات وممارسات هؤلاء الأشخاص¹.

ويركز هذا التعريف على الأشخاص الذين يقومون بالعمل، وعليه فالوظيفة العمومية تعرف بأنها عبارة عن الأفراد اللذين يقومون بالعمل في خدمة مرافق عامة ويرتكز المعنى الشخصي للوظيفة العمومية على مبدأ الرتبة الشخصية، ويعطي اهتماما كبيرا للموظف لما يملكه من مؤهلات، وأقدمية في الخدمة، ورتبته في السلم الإداري².

وقد اخذ بهذا التعريف الشخصي للوظيفة العمومية أغلب دول العالم ومنها الجزائر، وبالأخص في إنجلترا، وركيزته الأساسية هي الموظف شاغل الوظيفة العمومية³.

ثانيا: التعريف الموضوعي للوظيفة العامة

الوظيفة العمومية بالمعنى الموضوعي هي مجموعة من الاختصاصات القانونية التي يقوم بها موظف مختص في الإدارة متوخيا الصالح العام، ويقصد بها النظر إلى موضوع النشاط الوظيفي نفسه، فتعرف بأنهم مجموعة من الاختصاصات القانونية، والنشاط الذي يجب أن يمارسه صاحبها بصفة مستمرة، وبصورة منتظمة ومطردة، في خدمة إحدى وحدات الجهاز الإداري للدولة، بهدف تحقيق المصلحة العامة، بالتالي فالوظيفة العمومية بهذا المعنى ليست الكتلة البشرية التي يطبق عليها قانون الوظيفة العمومية، وإنما هي مجموعة المهام الاختصاصات التي يقوم بها عون الإدارة متوخيا

1- احمد العبادي، إثر التكوين على الموارد البشرية في قطاع الوظيف العمومي، دراسة حالة، المدرسة الوطنية لإدارة الصحة والمانجمنت، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة وهران، 2012/2013، ص42.

2- مهدي رضا، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 06-03، مذكرة لنيل شهادة الماجستير حقوق، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008-2009، ص 14.

3- بلورنة أحسن، الوظيفة العمومية فالتشريع الجزائري، بين النظري والتطبيقي، دار هومة للنشر والتوزيع، 2019، ص17.

المصلحة العامة، أو بمعنى آخر هي منظومة المهام والاختصاصات التي تنفذ من خلالها برامج الدولة¹.

ثالثا: تعريف الوظيفة العامة بالتشريع الجزائري

تتميز الوظيفة العامة عن باقي النشاطات المختلفة المالية والتجارية والاقتصادية وغيرها انه ينظمها قانون خاص ومميز أطلق عليه في الجزائر "القانون الأساسي العام للوظيفة العامة" ويحكم شكل عام كل العمليات التي تهم عالم الوظيفة العامة ومسار الموظف العام بدءا بالتعيين والتثبيت إلى الترقية والانتداب والاستيداع والتكوين والاستقالة والتأديب².

وضع لنا المشرع الجزائري تعريف للقانون المتعلق بالوظيفة العمومية من خلال المادة رقم 01 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة عل انه "مجموعة من القواعد القانونية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة في تأدية مهامهم في خدمة الدولة"³.

الفرع الثاني: تعريف الموظف العمومي

يعتبر الموظف العمومي مرآة الدولة فإذا صلح صلحت الدولة وإذا فسد فسدت هي الأخرى، وهو أيضا رأسها المفكر وساعدها المنفذ، فالموظف العمومي يحظى بأهمية كبيرة لدى جميع الدول وهذا نضرا للدور الحساس الذي يلعبه⁴، لذا سنتطرق في هذا الفرع للتعريف به كالآتي:

1- محمد الصالح فنينيش، محاضرات في قانون الوظيفة العامة أقيمت على طلبه السنة الرابعة ليسانس كلية الحقوق بن عكنون 2012/2013، ص11.

2- عمار بوضياف، الوظيفة العامة بالتشريع الجزائري، ط 1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص06.
3- الأمر 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، لسنة 2006.

4- تيشات سلوى، اثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية دراسة حالة جامعة احمد بوقرة "بومرداس"، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، الجزائر، 2009/2010، ص48.

أولاً: التعريف الفقهي للموظف العمومي

يعرف الموظف العمومي على أنه كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام بصفة دائمة يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق¹، كما عرف على أنه شخص يعهد إليه وظيفة دائمة يقوم بخدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.²

وهنا من عرف الموظف بأنه من يضمن سير الإدارة العمومية أعوان لهم أنظمة قانونية، مختلفة ولا يخضع منهم للقانون العام للوظيفة العمومية سوى اللذين لهم صفة الموظف ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص اللذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائياً³.

ثانياً: التعريف القضائي للموظف العمومي

على اعتبار أن القانون الإداري يتميز بأنه قانون قضائي فان العبء الملقى على عاتق القضاء في تعريف الموظف العمومي أنقل من غيره يتمثل في خلق وابتكار القواعد المنظمة للمرافق العمومية واستتباط واستخلاص ما استقر عليه القضاء الإداري من مبادئ وأحكام⁴.

وقد عرف مجلس الدولة الفرنسي الموظف بأنه كل شخص يعهد إليه بوظيفة دائمة في خدمة مرفق عام، واشترط المجلس أن يكون المرفق العام إدارياً أما المرافق الصناعية والتجارية فقط، حيث فرق بين شاغلي الوظائف الإدارية والوظائف الأقل أهمية العاملين في النوع الأول من الوظائف موظفين عاميين أما الوظائف الأخرى فأخضعها للقانون

1- بلورنة أحسن، المرجع السابق، ص 71.

2- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 22.

3- سوداني نور الدين، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 15، العدد 1، جامعة 20 اوت 1955، سكيكدة، الجزائر، 2002، ص 984.

4- بلورنة أحسن، المرجع السابق، ص 71.

الخاص، وعزى المجلس هذه التفرقة إلى شاغلي وظائف المحاسبة والإدارة أكثر ارتباطا بالمرفق العام¹.

وبالنسبة للقضاء الجزائري فإنه لم يهتم كثيرا بوضع تعريف للموظف العام، واعتمد في بعض الأحيان إلى التمييز بين الأعوان العموميين على أساس المعايير التي وضعها المشرع، حيث وضع تمييزا بين الموظف الدائم والعموم المتعاقد، وعلى العموم فإن القضاء الجزائري يعتبر كل العاملين في جهاز الدولة (الإدارة المركزية) أو الهيئات المحلية موظفين عموميين ويقبل النظر في النزاعات المتعلقة بمسارهم المهني².

ثالثا: تعريف الموظف العمومي في التشريع الجزائري

أ: تعريف الموظف العمومي في الدستور

بالاطلاع على النصوص الدستورية المختلفة يلاحظ أن المشرع الدستوري اهتم فقط بإيراد المبادئ العامة الخاصة بالوظيفة العمومية دون إعطاء تعريف دقيق للموظف العام، ففي دستور 1963 استعمل مصطلح المال والموظفين للدلالة على نفس المعنى³، أما بالنسبة لدستور 1976 فقد استعمل المشرع العديد من المصطلحات للدلالة على مفهوم الموظف منها: العامل، أعوان الدولة، ووظائف الدولة، وفي دستور 1989 فإنه لم يميز بين مصطلح الموظفين والعمال، أما دستور 1996 فالملاحظ عليه أنه قد ميز بين المصطلحين تأسيسا على اعترافه بمبدأ تعدد قطاعات الشغل، إلا أنه لم يعرفها⁴.

ب: تعريف الموظف العمومي في قوانين الوظيفة العمومية

بالرجوع الى قوانين الوظيف العمومي نجد أن المشرع الموظف العام في المادة الأولى من الأمر 33-66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة على أنه

1- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1984، ص32.

3- سوداني نور الدين، المرجع السابق، ص 986/985.

4- المرجع نفسه، ص 987.

"يعتبر موظفون الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة في التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات والجماعات المحلية وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفاءات تحدد بمرسوم"¹. أما بالنسبة للمرسوم 59-85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، فقد نصت المادة 05 منه على أنه "يطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية لتسمية الموظف"².

أما بالرجوع للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03 نجد المادة الرابعة الفقرة الأولى تنص على أنه "يعتبر موظفا عموميا كل من عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري"³، وقد أشار نفس القانون في نص المادة الثانية منه إلى مجال تطبيق هذا القانون التي نصت على أنه "يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية". ومن خلال نص المادتين يتضح أنه لكي يكتسب الشخص صفة الموظف العام يجب أن يتوفر على ثلاث شروط وهي:

01- صدور قرار بالتعيين في أحد الوظائف الدائمة: من شروط اكتساب الشخص صفة الموظف العام أن يصدر قرار تعيينه من السلطة المختصة، وأن يتم بطريقة قانونية، أي وفقا للشروط المقررة قانونا لشغل الوظيفة، كما يجب أن يكون هذا التعيين بصفة دائمة، فإن كان عمل الشخص بالمرفق العام عارضا متقطعا أو محددًا بمدة معينة أو موسميا

1- الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966.

2- المرسوم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

3- الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

فلا ينطبق عليه هذا الشرط، كذلك لا يكفي أن تكون الوظيفة دائمة بل يشترط أن يتم شغلها بصفة دائمة¹.

02- أن تكون الوظيفة في إدارة أو مؤسسة عمومية بمفهوم المادة 02 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. : لقد نصت المادة 2 من الأمر 06-03 على هذا الشرط وقد عدت المرافق العامة التي يعتبر العاملون فيها موظفين عموميون والمتمثلة في المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة، والمصالح غير المركزية التابعة لها، والجماعات الإقليمية، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي، وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومي².

03- الترسيم: يعني هذا الشرط أن التعيين لوحده غير كاف لاكتساب مركز الموظف العمومي، حيث نصت عليه المادة الرابعة كما سبقت الإشارة إليه، ويكون هذا الترسيم بعد فترة التربص التي بناء على نتائجها في الغالب تقرر السلطة الإدارية المختصة ترسيم المتربص أم لا³.

ج: تعريف الموظف العمومي في قانون مكافحة الفساد

اعتمد المشرع تعريف آخر للموظف العام تمت الإشارة إليه في المادة 2 من القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته⁴، التي نصت على أنه يقصد بالموظف العمومي من مفهوم هذا القانون:

1- سوداني نور الدين، المرجع السابق، ص 989.

2- المادة 2 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

3- بلورنة أحسن، المرجع السابق، ص 71

4- القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج. ر عدد 14، الصادر بتاريخ 8 مارس 2006.

1- كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة سواء أكان معينا أو منتخبا دائما أو مؤقتا مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته.

2- كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا وظيفة أو وكالة باجر أو بغير اجر، ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أي مؤسسة أخرى تلك الدولة كل أو بعض رأسمالها أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية.

3- كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

وعليه فإن قانون مكافحة الفساد في مواده، قد شمل فئات ومجموعات عديدة أدرجهم المشرع ضمن فئة الموظفين العموميين، وهو ذات التعريف الذي جاءت به الفقرة أ من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد المؤرخة في 31 أكتوبر 2003¹.

يلاحظ على هذا التعريف هو أن المشرع الجزائري حاول أن يوسع من مفهوم الموظف العام ليشمل فئة جديدة غير تلك الفئة التي وردت في نص المادة 4 من الأمر 03-06 ويمكن أن يكون الغرض من هذا التوسيع هو إسباغ حماية أكثر للمال العام، فنجد أن صفة الموظف العام امتدت لتشمل حتى القضاة ونواب المجلس الشعبي الوطني، وكذلك أعضاء مجلس الأمة وحتى أعضاء المجلس الشعبي الولائي والبلدي دون مراعاة لأدوات التوظيف سواء كان عن طريق التعيين أو الانتخاب، والهدف من ذلك تعميم تطبيق التشريع الجنائي بتوسيع المساءلة إلى كل شخص يعمل باسم الدولة ولحسابها لكي لا يفلت من العقاب الجنائي².

1- بن سعدي وهيبية، مدلول الموظف العام في قانون مكافحة الفساد الجزائري، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، جامعة بن يوسف بن خدة المجلد 50 العدد4، 2013، ص216.

2- العيفاوي صبرينة، شروط تعيين الموظف العام، مجلة القانون والعلوم السياسية، المركز الجامعي بالنعامة، المجلد04، العدد02، 2018، ص 241.

المطلب الثاني: تحديد مدلول الحق النقابي.

يعتبر الحق النقابي من أهم الحقوق المقررة قانونا سواء على المستوى الوطني أو الدولي فقد تم تكريس الحق النقابي ضمن تشريعات واتفاقيات ومواثيق دولية كفالة وضمانا لحرية ممارسته من طرف العمال والموظفين ومن اجل المحافظة على حقوقهم والدفاع على مصالحهم الشخصية والعمالية في إطار القانون ونظرا للأهمية البالغة للحق النقابي التعريف بالحق النقابي (الفرع الأول) بالإضافة إلى تحديد مصادر الحق النقابي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف الحق النقابي

يعتبر مصطلح النقابة الذي يشتق منه الحق النقابي معروف منذ القدم، غير أن دلالاته تختلف من لغة إلى أخرى ومن سياق إلى آخر، لذا وجب العرض لمعناها اللغوي والاصطلاحي، ثم التعريف بالحق النقابي.

أولا: تعريف النقابة

نظرا لتضارب المصالح بين الهيئة المستخدمة والموظفين، وضعت التشريعات سبلا قانونية كمجال مخصص للموظفين والعمال بصفة عامة لكي يكونوا قادرين على الدفاع عن مصالحهم من خلال النقابات التي سنتعرض الى تعريفها وتبيان شخصيتها القانونية.

أ- التعريف اللغوي للنقابة:

مصطلح النقابة مشتق لغويا من النقيب، ويعرف في لسان العرب أنه سيد وعريف القوم وجمعها نقباء، وهو شاهد القوم وهو من ينقب عن أحوال قومه بمعنى يفتش في شؤونهم ويستدل أخبارهم، وفي المعنى اللغوي أيضا نجد النقابة بكسر النون "جماعة تمثل العمال وتدافع عن حقوق¹.

1- ابن منظور أبو الفضل، لسان العرب، دار المعارف، القاهرة، 1953، ص90.

ب- التعريف الفقهي للنقابة:

اختلف الفقه في إيجاد تعريف لمصطلح النقابة وذلك لوجود اختلاف بين الآراء الفقهية فتم ذكر مجموعة من التعاريف نذكر منها ما يلي:

- النقابة هي مجموعة مؤسسة بهدف الدفاع عن مصالح فئة مهنية معينة هذا التنظيم يمكنه أن يتبنى من قبل الأجراء، أرباب العمل، فلاحين، أعمال حرة، موظفين..¹
- من جهة أخرى هناك من عرف النقابة على أنها "تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطها مهنيًا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة"².
- كما عرفت النقابة بأنها: "جمعية تهدف إلى الدفاع عن مصالح أعضائها وتمثيل مهنتهم، وهي مجموعة أفراد يمارسون مهنة معينة، يتفقون فيما بينهم على بذل نشاطهم وجزء من مواردهم، على وجه دائم ومنظم، لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم"³.

ج- التعريف التشريعي للنقابة:

عرف المشرع الفرنسي النقابة وانتهج المشرع الإنجليزي نفس التعريف، فتم تعريفها على أنها جماعات ينضم إليها بصفة دائمة أو مؤقتة بغرض الاتفاق على وضع قيود معينة على ممارسة أية تجارة أو مهنة والحصول على مزايا لأعضائها⁴.

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فضمن أحكام القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم بالأمر رقم 22-06 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي التي لم ترد أحكامها تعريف

1- بومقورة نعيم بن محمد، الحرية النقابية في الجزائر، دار اليازوري، الاردن، 2018، ص32.

2- محمد احمد اسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال، رسالة دكتوراه حقوق، مصر، 1982، ص87.

3- محمد احمد اسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية، مصر، 2006، ص87.

4- عصام طولبي الثعالبي، مدخل الى تاريخ القانون النقابي "الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية"، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 101-102.

للنقابة واقتصر على ذكر حق العمال وأرباب العمل في تشكيل النقابات، وذلك من خلال المادتين 2 و 13¹.

لكن ضمن القانون الجديد 02-23 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي أورد المشرع تعريف للنقابة في نص المادة 4 (فقرة 6) التي نصت على أنها " تجمع عمال أو مستخدمين من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات للدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها"²، هذا وقد بين المشرع ضمن هذا القانون الجديد على أهداف النقابة ضمن المادة 16 التي نصت على أنه تهدف المنظمات النقابية إلى حماية المصالح الاقتصادية والاجتماعية والمادية والمعنوية والفردية والجماعية للأعضاء الذين تغطيهم قوانينها الأساسية والدفاع عنها بكل وسيلة قانونية.

د - الشخصية القانونية للنقابة:

تتمتع النقابة بالشخصية القانونية الكاملة، وهو أمر بالغ الأهمية لأنها تسمح لها بتنفيذ مهامها بحرية وفاعلية والتي تستمد منه مؤهلاتها لذا فان الاعتراف بالشخصية القانونية يعني أنها تتمتع بحقوق الأفراد والتي تتمثل في:

الاسم: لكل نقابة الحق في الحصول على اسم يتم اختياره من طرف أعضائها المؤسسون وقت إنشائها والمنصوص عليه في قانونها الأساسي، وعادة ما يتضمن هذا الاسم مهنة الأعضاء ويمكن تغييره بقرار من الجمعية العمومية وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في قانون 02-23 حيث نص أنه يجب أن تتضمن القوانين الأساسية للمنظمات النقابية القاعدية، تحت طائلة البطلان، لاسيما هدف المنظمة النقابية المعنية وتسميتها ومقرها³.

1- القانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 23 لسنة 1990، المعدل والمتمم بموجب القانون 91-30، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ح ر عدد 68 لسنة 1991، والأمر 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996، ح ر عدد 36 لسنة 1996، وبالأمر رقم 06-22 المؤرخ في 05/04/2022 (الملغى)

2- قانون 02-23، المؤرخ في 25 افريل 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 29 لسنة 2023.

3- المادة 38 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

الموطن: وهو عبارة عن مقر دائم يحدد النظام الأساسي موطن النقابة وهو يتعين بالمكان الذي يوجه فيه مركز إدارتها ويمارس فيه مختلف أنشطة النقابة ويتم انعقاد مجلس إدارتها وجمعيتها العمومية، وهو ما سماه المشرع الجزائري مقر المنظمة النقابية¹، والذي يعتبر من الشروط الأساسية التي يجب ذكرها ضمن القانون الأساسي والقانون الداخلي للنقابة².

الأهلية: يتطلب إثبات الشخصية القانونية للنقابة الاعتراف بأهليتها الإلزامية أي تمنح لها الصلاحية لكسب الحقوق وتحمل الالتزامات، ولكنها أهلية مقيدة بمبدأ التخصيص أي أن الحقوق التي تتمتع بها النقابة محدودة تقتصر على تحقيق الغرض الذي نشأت من أجله، ومن ثم تتمتع النقابة بأهلية التعاقد وأهلية التملك وأهلية التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة في كل الوقائع التي لها علاقة مع هدفها، و تمثيل أعضائها لدى السلطات والإدارات العمومية والغير³ وحسب المادة 16 قانون 90-14 "تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها..."، وضمن القانون الجديد 23-02 أدرج المشرع في الفصل الرابع قسم مستقل معنون بالشخصية المعنوية والذي نصت المادة 44 منه على أنه " تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية ابتداء من تاريخ التصريح بتأسيسها"، والملاحظ على مضمون هذه المادة أن المشرع حذف عبارة " الأهلية المدنية" لكون الشخصية المعنوية تشمل الأهلية المدنية.

أما بالنسبة لنطاق هذه الشخصية القانونية للنقابة فهي تشير إلى المنظمة النقابية سواء كانت منظمة قاعدية أو أولية أو منظمة اتحادية، فالاتحاديات النقابية مثلها مثل النقابة الأولية تتمتع بالشخصية القانونية الأمر الذي لا يؤدي إلى حل المنظمات الأولية التي يتكون منها هذا الاتحاد، بدلا من ذلك تحتفظ كل منها بشخصيتها القانونية المستقلة عن شخصية الاتحاد الداخلة فيه مما يؤدي للاستقلال في النشاط القانوني وعدم القدرة على

1- المادة 31 من القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

2- المادة 38 من قانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

3- المادة 44 و 45 من قانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

زوال الشخصية القانونية للنقابة التي تنسحب من الاتحاد وأما نتيجة هذا الاعتراف بالشخصية الاعتبارية للنقابة فإنها تعتبر شخصية اعتبارية خاصة من أشخاص القانون الخاص لأنها تنشأ بإرادة أفراد المهنة ولا تتدخل الدولة في إنشائها أو تعيين المسؤولين على إدارتها، ولا تحدد لهم صفة الموظفين، ولا تتمتع النقابة بالحقوق العامة، وبالتالي النقابات لا تخضع لقواعد القانون العام وتخضع في علاقاتها القانونية لاختصاص القضاء العادي، أما بالنسبة لأموالها فهي عامة تخضع لرقابة من طرف الدولة¹.

ثانيا: تعريف الحق النقابي

يعتبر الحق النقابي من الحقوق المعترف بها على المستوى الدولي ويعتبر هذا الحق حقا فرديا للعمال يمارس جماعيا في إطار تنظيم نقابي يهدف للدفاع عن المصالح العمالية أو المهنية المشتركة للعمال سواء كانوا هؤلاء العمال ينشطون في مهنة واحدة أو عدة مهن متقاربة، ويعرف الحق النقابي بأنه ذلك الحق الذي تمارسه جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدد معين من العمال تجمعهم وحدة المهنة أو ارتباط المهن وتقوم لغرض غير الحصول على ربح مادي وتنشأ بإيداع وثائق تأسيسها لدى مكتب العمل². كما عرف الحق النقابي على أنه مصلحة ذات قيمة معنوية يمنحها القانون لفئة معينة من المجتمع تتمثل غالبا في العمال والموظفين أو حتى أصحاب العمل، يتم من خلالها امتلاك صلاحية التمثيل للدفاع عن مصالحهم في مواجهة الإدارة المستخدمة أو صاحب العمل في إطار ما يسمح به القانون³.

1- لوني نصيرة، النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر، مجلة دراسات والأبحاث " المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية"، المجلد 11، العدد 4 أكتوبر 2019، جامعة ألكلي محند أولحاج -البويرة-، 2019، ص 257.

2- مصطفى أحمد أبو عمر، علاقات العمل الجماعية، الطبعة 1، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005، ص 45.

3- إسماعيل ذباح، آليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريبيج، الجزائر، 2021-2022 ص 21.

وبالرجوع للتشريع الجزائري في القوانين السابقة نجده لم ينص على أي تعريف للحق النقابي على غرار بعض التشريعات المقارنة إلا انه بصدور القانون الجديد 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، فقد اعتمد على مصطلحين وهما الحرية النقابية والحق النقابي، حيث نصت المادة 5 منه على أن ممارسة الحق النقابي معترف بها للعمال والمستخدمين في كل مؤسسات القطاع الاقتصادي والمؤسسات والإدارات العمومية وكذا في كل هيئة مهما كان قانونها الأساسي، في ظل احترام الحقوق والحريات المضمنة بموجب الدستور، لاسيما الحرية الفردية والجماعية للعمل، كما نصت المادة 19 على أنه يحق للعمال الأجراء والمستخدمين أن يؤسسوا بكل حرية وباختيارهم منظمات نقابية قاعدية، ونصت المادة 20 على حرية النقابية حيث نصت على أنه " لكل عامل أجنبي وكل مستخدم في الانخراط بكل حرية وبصفة إرادية في منظمات نقابية قاعدية مسجلة شريطة الامتثال للقوانين الأساسية لهذه المنظمات".

نخلص من خلال ما سبق أن المشرع الجزائري ضمن القانون الجديد 23-02 استعمال مصطلحي الحرية النقابية والحق النقابين وهذا التمييز منطقي لكون الحق ميزة يخولها القانون لشخص ويضمنها بوسائله، اما الحرية فهي المبدأ وتعني استعمال الفرد للصلاحيات المخولة لو قانونا، وبالتالي لا يمكن تقييد الحرية إلا بما يكرسها ويحميها، وإذا نظمت هذه الحرية في قانون يحكم وجودها ونشاطها تصبح حقا نقابيا، وبالتالي فالحق النقابي هو حق كل مواطن تتوفر فيه الشروط القانونية أن يؤسس نقابة كما له الحرية في الانضمام أو الامتناع عن الانضمام إليها¹.

الفرع الثاني: المصادر الدولية والوطنية للحق النقابي.

يحظى الحق النقابي باهتمام واسع من طرف التشريعات سواء منها الداخلية أو الدولية نظرا لكونه ضمانا أساسية لكفالة السلم والعدالة الاجتماعية، لذي حضي بحماية

1- هادفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل-علاقات العمل الجماعية، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2016، ص 15.

دولية من خلال الاتفاقيات والمواثيق المبرمة بين الدول والمنظمات الدولية، كما حضي بحماية داخلية ضمن التشريعات الوطنية، بالتالي فمصادر الحق النقابي دولية وداخلية نتعرض إليها فيما يلي:

أولاً: المصادر الدولية للحق النقابي

الحق النقابي يتحلى بدعم وحماية دولية بدءاً بالاتفاقيات الدولية التي تعد أهم التصرفات القانونية التي تقوم بها المنظمات الدولية والتي قد صدر عنها عدداً هاماً من اتفاقيات العمل الدولية لذلك وجب التطرق لأهم وأبرز هذه الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتي تحدد مصادر حرية تنظيم العمل النقابي إلى جانب ذلك المواثيق الدولية والعهد الصادر عن منظمة الأمم المتحدة وذلك للتمكن من حماية الحق النقابي وترقيته، ونظراً لتعددنا سنقتصر على الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر والتي لها علاقة مباشرة بالحق النقابي والمواثيق الدولية التي انضمت إليها.

01 الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر

- الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي: تعد هذه الاتفاقية المرجع الأساسي لمنظمة العمل الدولية في مجال الحرية النقابية وكذلك الدول المنضم إليها على غرار الجزائر التي صادقت عليها بتاريخ 19 أكتوبر 1962¹، وقد صدرت هذه الاتفاقية في الجلسة 31 للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 09 جويلية 1948، ودخلت حيز التنفيذ في 04 جويلية 1950 تعتبر من أهم الاتفاقيات الدولية تقوم بحماية الحرية النقابية والحق النقابي ومن أهم الأحكام الواردة فيها نص المادة الثانية منها: "للعمال وأصحاب العمل بدون أي تمييز الحق في إنشاء

1- إسماعيل ذباح، مرجع سابق، ص 92.

المنظمات التي يختاروا بأنفسهم أو الانضمام إليها بدون حاجة إلى إذن مسبق، ودون الخضوع إلا لقواعد هذه المنظمات فحسب¹.

- الاتفاقية رقم 98 لحماية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية:

صدرت الاتفاقية رقم 98 بتاريخ 08 جوان 1949 وتم التصديق على هذه الاتفاقية بجنيف في الدورة 32 من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية جاءت لاستكمال النقض الذي شاب الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948، ودخلت حيز النفاذ في 18 جويلية 1951. اهتمت هذه الاتفاقية خاصة بمبدأ الحرية النقابية وحمايتها سواء بمناسبة تشغيل النقابيين أو عند فصلهم².

- الاتفاقية الدولية رقم 135 لسنة 1971

تتعلق هذه الاتفاقية بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات، تم إقرارها من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 56 المنعقدة في 06 جوان 1971، صادقت عليها الجزائر بتاريخ 06 ماي 2005. تمنح هذه الاتفاقية ممثلي العمال ضمانات واسعة لممارسة الحق النقابي، ومن أهم ما تتضمنه تكريس حق الممثلين النقابيين في التمتع بحماية فعالة ضد كل إجراء من شأنه أن يضرهم، كتعرضهم للتسريح بسبب انتمائهم النقابي³.

- الاتفاقية الدولية رقم 151 لسنة 1978

1- الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، اعتمدت في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 09 جويلية 1948، موقع منظمة العمل الدولية www.ilo.org/declaration: تم الاطلاع بتاريخ 31-03-2032 على الساعة 02.33.

2- بلميهوب عبد الناصر، ممارسة الحريات النقابية في الجزائر بين النصوص والواقع، ملتقى وطني حول الحقوق والحريات الفردية وآليات حمايتها في التشريع الجزائري في ظل العولمة، كلية الحقوق، جامعة الأغواط، الجزائر، ماي 2006، ص06.

3- الاتفاقية رقم 135 بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات، اعتمدت في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 23 جوان 1971، تاريخ النفاذ 30 جوان 1973، موقع منظمة العمل الدولية www.ilo.org/declaration: تم الاطلاع بتاريخ 31-03-2032 على الساعة 02.43.

نظرا للتفسيرات المختلفة والمتضاربة للاتفاقيات السابقة بشأن تطبيقها من عدمه على موظفي نظرا الخدمة العمومية، ما نجم عنه أن بعض الحكومات طبقتها بطريقة تستبعد فئات واسعة من الموظفين العموميين، وحرصا منها على حماية الحرية النقابية من منظمة العمل الدولية على التوضيح، وتأكيدا منها على حماية الحرية النقابية للموظفين العموميين، أصدرت اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة رقم 151 الخاصة بحماية حق للموظفين العموميين التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة، التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 64 المنعقدة في 27 جوان 1978 إضافة إلى هذه الاتفاقيات يوجد العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي تؤكد على الحق النقابي وحرية الممارسة النقابية، والتي صدرت عن منظمة العمل الدولية¹.

-الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948

يعتبر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من أهم وأشهر المواثيق الدولية الخاصة بقضايا الحريات العامة. صدر في 24 ديسمبر 1948، وتناول حرية تكوين النقابات وهذا ما نصت عليه المادة 23 من الإعلان التي نصت على أنه لكل فرد الحق في تشكيل النقابات والانضمام إليها مع آخرين من أجل الدفاع عن مصالحه الخاصة².

وبالإضافة إلى الاتفاقيات والمواثيق نجد العديد من الاتفاقيات الدولية الأخرى على غرار الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة بتاريخ 16 ديسمبر 1966، والتي تضمن تكريس حق كل شخص في تكوين

1- الاتفاقية رقم 151 بشأن حماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة، اعتمدت في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 27 جوان 1978، موقع منظمة العمل الدولية

www.ilo.org/declaration: تم الاطلاع بتاريخ 31-03-2032 على الساعة 02.33.

2- احمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، علاقات العمل الجماعية، ج3، دار النهضة العربية، 2006، ص111.

النقابات، وحق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وحق الإضراب شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعني¹.

ثانيا: المصادر الداخلية لحرية تنظيم العمل النقابي

تتمثل دائما المصادر الداخلية بالنسبة لحرية تنظيم العمل النقابي في الدستور والقانون لكون الدستور ليس مجرد وثيقة لتنظيم علاقة سلطات الدولة فيما بينها وإنما هو فوق ذلك وثيقة ضمان للحقوق والحريات وتعتبر النصوص الخاصة بهذه الحقوق والحريات بمثابة كتلة من الدستور².

أ: الدستور كمصدر داخلي للحق النقابي

اعترفت جل الدساتير التي مرت بها الدولة الجزائرية بالحق النقابي على غرار دستور 1963 ودستور 1989 الذي كرس بمقتضى المادة 53 و 56 و 57 الاعتراف بحق الإضراب وضمن حريات التعبير والجمعيات والتجمع³، ناهيك عن دستور 1996 الذي يعترف في المادة 33 بضمان الدفاع الفردي أو الجماعي للحقوق الأساسية للإنسان والحرية الفردية والجماعية، وردع المخالفات المرتكبة المناهية للحقوق والحريات، وكذلك الإضرار الجسدي والمعنوي للإنسان⁴، كما نص التعديل الدستوري لسنة 2016 في مادته 70 على أنه "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين"⁵

1- الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتمدت بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم: 2200 ألف-د-21 (المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، موقع منظمة الأمم المتحدة <https://www.un.org/ar/our-work/documents> ، تاريخ الإطلاع 31/03/2023 الساعة، 02:00.

2- مراد احمد رشيد الخواجا، العمل النقابي الحرة -التنظيم وفق المعايير الدولية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن 2020، ص116.

3- منسول صالح، طبال لطيفة، الحق النقابي في الجزائر بين التشريع والممارسة، مجلة العلوم الانسانية، رقم 1، 2022 ص 253.

4- بولعناصر الزويبر الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية مذكرة ماجستير تخصص العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية الحقوق، الجزائر، 2011، ص120.

5- التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2016، ج ر عدد 14، الصادر بتاريخ 07 مارس 2016.

أما في التعديل الدستوري لسنة 2020، فقد أكد على الحق النقابي والحرية النقابية في نص المادة 69 التي نصت على أن "الحق النقابي مضمون ويمارس بكل حرية في إطار القانون يمكن لمتعلمي القطاع الاقتصادي أن ينتظموا ضمن منظمات أرباب العمل في إطار احترام القانون"¹.

ب: القانون كمصدر داخلي للحق النقابي

فيما يتعلق بالقوانين التي وضعها المشرع الجزائري لإقرار الحق النقابي يمكن لنا ترتيبها كالآتي:

- الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة حيث اقر فيه أن للموظفين الحق في ممارسة العمل النقابي.

- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي الذي تضمن خمسة أبواب مقسمة على 65 مادة توضح كيفية ممارسة الحق النقابي والتي تتمظهر أساسا في حرية تأسيس النقابة والانضمام إليها وكيفية تشكيلها وطريقة انتخاب قادتها وممثليها. فأعتبر احد المصادر الأساسية في تشريع العمل التي كانت الدولة سباقة للتصديق عليها ضمن الاتفاقيات الدولية المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية، لكون هذا القانون ركن أساسي لقيام علاقات عمل جماعية قائمة في أساسها على الحوار الجماعي وتكريس مبدأ التفاوض الإيجابي الذي يعزز دور النقابات كقوة تمثل طرفي علاقة العمل²، ويعتبر القانون 90-14 أول قانون مكرس للتعددية النقابية على إثر الانتقال النوعي الذي شهدته الجزائر في ظل الانتقال من الأحادية نحو التعددية السياسية والنقابية.

1- التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020، ج. ر. ج، ع 82، الصادر بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

2- منسول الصالح، طبال لطيفة، المرجع السابق، ص 254.

- مس القانون 90-14 العديد من التعديلات تمثلت في القانون 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 وكذا الأمر رقم 96-12 المؤرخ 10 يونيو سنة 1996 وصولاً إلى القانون 22-06 المؤرخ في 24 رمضان 1443 الموافق لـ 25 أبريل 2022.

- الأمر رقم 06-03 المؤرخ 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة الذي اقر فيه المشرع بنص صريح يعطي الحق للموظف في ممارسة الحق النقابي وهو نص المادة 35 التي نصت على أنه "يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به"¹.

- أما القانون الحالي الذي ينظم كيفية ممارسة الحق النقابي فهو القانون الصادرة مؤخرًا رقم 23-02 المؤرخ في 25 أبريل سنة 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي، والذي تضمن أحكام جديدة بالمقارنة بالقوانين السابقة مكرسة للتعديل الدستوري 2020 الهادف لتعزيز الحقوق والحريات، ويهدف هذا القانون إلى تحدد الأحكام والمبادئ المتعلقة بتأسيس المنظمات النقابية والحرية النقابية وممارسة الحق النقابي²، وقد نصت المادة 5 منه على ممارسة الحق النقابي معترف به للعمال والمستخدمين في كل مؤسسات القطاع الاقتصادي والمؤسسات والإدارات العمومية وكذا في كل هيئة مهما كان قانونها الأساسي، في ظل احترام الحقوق والحريات المضمونة بموجب الدستور، لاسيما الحرية الفردية والجماعية للعمل، وقد الغى هذا القانون كل الأحكام الواردة بنص القانون 90-14 بموجب نص المادة 164.

1- الأمر 03/06، المرجع السابق.

2- المادة الأولى من القانون رقم 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

المبحث الثاني: التنظيم القانوني للحق النقابي في التشريع الجزائري.

يعتبر حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من المواضيع الرئيسية التي تناولتها الاتفاقيات الدولية الخاصة بالحرية النقابية على مستوى منظمة العمل الدولية، إذ لا تتأتى الممارسة الجماعية لهذا الحق على المستوى الداخلي للدول إلا إذا نظمت تشريعاتها الداخلية إجراءات هذا التأسيس بما يكفل للمنظمة النقابية ممارسة نشاطها بصورة قانونية وصحيحة¹، وقد نظم المشرع هاته العملية من خلال القانون 02-23 الذي الغى القانون 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي بوضعه مجموعة من الشروط والإجراءات، كما وضع آليات قانونية لحل النزاعات المتعلقة بممارسة هذا الحق ومنه سنقوم بدراسة الشروط والإجراءات لتأسيس التنظيم النقابي (مطلب أول) الآليات القانونية لممارسة الحق النقابي في الوظيف العمومي (مطلب ثاني).

المطلب الأول: الشروط والشكليات الإجرائية القانونية لتأسيس التنظيم النقابي.

يعرف حق تأسيس النقابات على أنه مصلحة ذات قيمة معنوية يمنحها القانون لفئة معينة من المجتمع تتمثل عادة في العمال وأصحاب العمل، تتمتع بموجبه بصلاحيات تمثيلهم والدفاع عن مصالحهم²، وقد نصت المادة 19 من القانون 02-23 على أنه يحق للعمال الأجراء والمستخدمين أن يؤسسوا بكل حرية وباختيارهم منظمات نقابية قاعدية، ومن اجل ممارسة هذا الحق نص نفس القانوني على مجموعة من الشروط القانونية لتأسيسها منها شروط موضوعية (فرع أول) وشروط وإجراءات شكلية (فرع ثاني).

1- إسماعيل ذباح، مرجع سابق، ص 121.

2- لوني نصيرة، مرجع سابق، ص 257.

الفرع الأول: الشروط الموضوعية لتأسيس المنظمة النقابية

تمثل الشروط الموضوعية لتأسيس المنظمة النقابية في شروط تتعلق بالأعضاء

المنتسبين للنقابة وشروط متعلق بالطابع المهني والوظيفي للمنظمة النقابية

أولاً: الشروط المتعلقة بالأعضاء المنتسبين

نصت المادة 28 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي للأشخاص المذكورين في المادة 02 من نفس القانون المتمثلين في المستخدمين والعمال الأجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم، والأعوان العموميين الذين يمارسون في المؤسسات والإدارات العمومية مهما كانت قوانينهم الأساسية أو الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم، بإمكانية تأسيس تنظيم نقابي لكن بتوفر مجموعة من الشروط فيهم متمثلة في مالي:

- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية.
 - أن يبلغوا سن الرشد.
 - أن يمارسوا نشاطاً له علاقة بهدف التنظيم النقابي.
- والملاحظ من خلال هذه الشروط أن المشرع أكد على حذف شرط الجنسية الذي أسقطه سابقاً بموجب القانون 06-22 المعدل للقانون 14-90¹، كما أكد على إسقاط شرط عدم صدور ضد الثورة من الراغبين في الانضمام للمنظمات النقابية.
- هذا وقد نص نفس القانون على شروط تتعلق بالمندوب النقابي تتمثل في بلوغه 21 سنة كاملة يوم انتخابه وان يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية وان تكون له أقدمية لا تقل عن سنة واحدة لدى الهيئة المستخدمة، كما ضاف شروط أخرى لا ترد سابقاً بالقانون 14-90 تتمثل في أن لا يكون محل إدانة بعقوبة سالبة للحرية تتعلق بجرم يتنافى والعمل النقابي وأن يثبت مؤهلات مهنية و/أو مستوى تعليمي، و أن يثبت تكويناً نقابياً و/أو تكويناً في

1- المادة 04 من القانون 06-22 المعدل والمتمم للقانون 14-90، المرجع السابق.

مجال قانون العمل، وإن لا تكون له علاقة قرابة مباشرة أو غير مباشرة من الدرجة الثالثة بالمستخدم¹.

ثانيا: الشروط المتعلقة بالطابع المهني والوظيفي للمنظمة النقابية

يجب على المنظمة النقابية في طريقها إلى التأسيس وتقاديا للإلغاء أن تبين في نظامها الأساسي الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للإجراء من نفس المهنة أو من نفس الفرع وكذلك من نفس القطاع وأوجب المشرع الجزائري أن يكون هدفها قطاعا وإلزاما مهني بعيدا عن السياسة غير ديني وثقافي إذ أن هذه الصفة الأخيرة تميزها عن باقي الجمعيات الأخرى التي تخضع لقوانين أخرى².

ولقد عرف المشرع المهنة أو الوظيفة بكونها نشاط من نفس الطبيعة يمارس فرديا أو جماعيا من قبل أشخاص مؤهلين في مجال محدد يدر عليهم أجره أو دخل³، وأشار إلى هذا الشرط نص المادة 16 من القانون 02-23 التي نصت على أنه تهدف المنظمات النقابية إلى حماية المصالح الاقتصادية والاجتماعية والمادية والمعنوية والفردية والجماعية للأعضاء الذين تغطيهم قوانينها الأساسية والدفاع عنها بكل وسيلة قانونية.

أما فيما يتعلق بتكريس هذا الحق في قطاع الوظيفة العمومية فقد نصت المادة 85 من نفس القانون على أنه تعين المنظمات النقابية ممثلها وتمارس صلاحياتها في الأقاليم وفي كل المهن والفروع وقطاعات النشاطات وفي كل الهيئات المستخدمة، وحسب نص المادة 2 من نفس القانون يدخل في نطاق الهيئة المستخدمة كل مؤسسة وإدارة عمومية يطبق فيها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أو قانون أساسي خاص.

1- المادة 101 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

2- سمغوني زكرياء، المرجع السابق، ص 62.

3- المادة 4 الفقرة 06 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

ويستخلص مما سبق أن المشرع ضمن القانون الجديد كان صريحا ومتوقفا مع نص المادة 35 من القانون 06-03 التي أخضعت ممارسة الحق للتشريع المعمول به المتمثل في القانون 14/90 الملغى بالقانون 02-23، كما أنه أكد تراجعه عن شرط انتماء الأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية إلى مهنة واحدة أو فرع واحد أو قطاع نشاط واحد.

الفرع الثاني: الشكليات الإجرائية لتأسيس المنظمة النقابية

تمثل قواعد الشكل في جملة من الإجراءات القانونية التي يجب مراعاتها عند تأسيس المنظمة النقابية، ويقضي مبدأ الحرية النقابية المعترف به دوليا والمكرس دستورا، عدم تعليق إنشاء النقابة بإجراء أو قيد شكلي من شأنه عرقلة الممارسة الفعلية والحرية للحق النقابي، كاشتراط الحصول على إذن مسبق من الدولة، أو صدور قرار خاص من السلطات العمومية. فمن مظاهر الأخذ بمبدأ الحرية النقابية في التنظيم القانوني للنقابات، تبسيط الشكليات اللازمة لتكوينها إلى أقل ما يمكن. وإجراءات تكوين النقابات طبقا للتشريع النقابي في الجزائر، تتسم ظاهريا، بالبساطة والسهولة اللتين يقتضيهما اتخاذ مبدأ الحرية النقابية كأساس لنظامها القانوني¹، وتتمثل فيما يلي:

أولا: عقد الجمعية التأسيسية

نصت المادة 29 من القانون 02-23 على أنه تؤسس المنظمة النقابية إثر جمعية عامة تأسيسية تضم أعضاءها المؤسسين وتتم معاينتها عن طريق محضر قضائي، وتعتبر الجمعية التأسيسية أول اجتماع فعلي للمنظمة النقابية يتولى من خلاله الأعضاء المؤسسون وضع القانون الأساسي، واختيار الممثلين القائمين على إدارتها للتكفل بإتمام إجراءات التأسيس مؤقتا².

1- إيمان ريمة سرور توابتي، ضوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم والتقييد، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة الشلف، المجلد 8، العدد 2، 2022، ص 110.

2- إسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 127.

هذا وقد اشترط نفس القانون على أن القائمة الاسمية للأعضاء المؤسسين يجب أن تتكون 30 عضوا مؤسسا على الأقل، موزعين على 30 ولاية على الأقل، بصفة متوازنة على كامل التراب الوطني أما بالنسبة للمنظمات النقابية ذات الطابع الإقليمي يحدد العدد الأدنى بصفة متوازنة كما يأتي:

- 10 أعضاء مؤسسين، بالنسبة للمنظمات ذات الطابع المشتركين الولايات موزعين على 3ولايات على الأقل.

- 08 أعضاء مؤسسين، بالنسبة للمنظمات ذات الطابع الولائي موزعين على بلديتين على الأقل.

- 5 أعضاء مؤسسين، بالنسبة للمنظمات ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات موزعين على بلديتين على الأقل¹.

ويعتبر اشتراط عدد معين للأعضاء المؤسسين من بين أبرز ما ستحدثه المشرع ضمن القانون الجديد حيث لم يرد سابقا أي حد أدنى لعدد المؤسسين.

ثانيا: تحرير القانون الأساسي والمصادقة عليه

يعتبر القانون الأساسي بمثابة دستور المنظمة النقابية تضعه الجمعية التأسيسية لبيان أغراضها ونظامها الداخلي وأجهزتها وتشكيلاتها الإدارية ومواردها المالية ويجب أن يكون في شكل وثيقة مكتوبة حتى يمكن إيداعه أمام الجهات المختصة رفقة ملف التأسيس².

وقد نصت المادة 38 من القانون 23-03 المتعلق بممارسة الحق النقابي على أنه تعد المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات بكل حرية، قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية، ويجب أن تتضمن القوانين الأساسية، تحت طائلة البطلان، لاسيما الأحكام الآتية:

1- المادة 03 من القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابين السالف الذكر.

2- إسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 127.

- هدف المنظمة النقابية المعنية وتسميته ومقره.
- فئات المنخرطين المعنيين، والمهن أو فروع أو قطاعات النشاطات المعنية.
- الاختصاص الإقليمي للمنظمة النقابية.
- حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط أو الانسحاب أو الإقصاء.
- الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها وكذلك عضويتها.
- القواعد المتعلقة بإحداث وتنظيم وسير وكذا صلاحيات الفروع النقابية.
- القواعد المتعلقة بالفصل بين النشاط النقابي والنشاط السياسي.
- القواعد والإجراءات المتعلقة بالرقابة الإدارية والمالية للمنظمة النقابية.
- كفاءات تمثيل المرأة والشباب في هيئات القيادة و/أو الإدارة للمنظمة النقابية.
- كفاءات تسوية النزاعات الداخلية ووضعية الانسداد في سير المنظمة النقابية.
- إجراءات تعديل القانون الأساسي للمنظمة النقابية والمصادقة عليه.

كما أكد من نفس القانون على انه يجب أن يضمن القانون الأساسي إجراء مداولة

واسعة داخل هيئات القيادة حول القرارات الهامة، لاسيما القرارات المتعلقة بالإضراب¹.
 الملاحظ أن المشرع من خلال القانون الجديد 02-23 قد كان أكثر دقة في تحديد الشروط الواردة ضمن القانون الأساسي وأضاق العديد من الشروط المهمة على غرار شرط كفاءات تمثيل المرأة والشباب في هيئات القيادة، وشرط إجراء مداولة واسعة داخل هيئات القيادة حول القرارات الهامة.

وتتم الموافقة على القانون الأساسي للمنظمة من طرف أعضاء الجمعية التأسيسية عن طريق الإقتراع السري والمباشر باعتماد قاعدة الأغلبية البسيطة، وهو ما يكسبه القوة القانونية والإلزامية بعد ذلك²، وقد ترك المشرع الجزائري للمنظمات حرية تعديل القوانين الأساسية بشرط أن يتم إعلام السلطات المختصة بذلك، ولا يمكن الاحتجاج بمحتوى هذا

1- المادة 40 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

2- إيمان ريمة سرور توابتي، مرجع سابق، ص 118.

التعديل أمام الغير إلا ابتداء من تاريخ نشره في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل، وعادة ما تتبع المنظمات النقابية نفس إجراءات المصادقة في حالة إجرائها للتعديل من خلال عقد جمعية والتصويت بالأغلبية¹.

ثانيا: التصريح بتأسيس النقابة

لتواجد المنظمة النقابية رسميا وجب على مؤسسيها إيداع قوانينها الأساسية والتصريح بالتأسيس لدى السلطة العمومية المعنية ويوجه إيداع تصريح التأسيس إلى والي لولاية التي يوجد بها مقر المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك إلى البلديات أو الولاية أما فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطن فان التصريح يوجه لدى الوزير المكلف بالعمل².

وحسب نص المادة 31 من القانون 02-23 فإنه يودع ملف التصريح بتأسيس منظمة نقابية بواسطة أحد الأعضاء المؤسسين مفوض قانونا لهذا الغرض من قبل نظرائه، مقابل الحصول على تأشيرة الإيداع لدى الوزير المكلف بالعمل، فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع الولائي المشترك أو الوطني، أو لدى والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمة النقابية ذات الطابع البلدي أو البلدي المشترك أو الولائي.

والملاحظ أن هذا الإجراء نفسه الذي نص عليه القانون الملغى 90-14 بنص المادة 10، وإنما استحدثت المشرع فقط الحصول على " تأشيرة الإيداع "، التي لم يتم ذكرها فالقانون السابق وهو إجراء في صالح المنظمة النقابية لتأكيد إيداع التصريح بالتأسيس.

ثالثا: الوثائق المرفقة بإيداع تصريح بالتأسيس

نصت المادة 32 من القانون 02-23 على أنه يرفق التصريح بتأسيس منظمة نقابية قاعدية تحت طائلة البطلان بملف يتضمن ما يأتي:

1- المادة 39 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

2- سمغوني زكرياء، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص60.

- القائمة الاسمية لأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة و/أو الإدارة، تتضمن حالتهم المدنية ومهنتهم وأرقام انتسابهم للضمان الاجتماعي وموطنهم وتوقيعهم.
- نسختنا من القانون التأسيسي موقتين من عضوين على الأقل أحدهما المسؤول الأول للمنظمة النقابية.

- نسخة من محضر الجمعية العامة التأسيسية، يعده محضر قضائي¹.

- وثيقة تثبت وجود مقر للمنظمة النقابية القاعدية.

والملاحظ من خلال هذه المادة أن المشرع أضاف شرط توقيع عضوين مؤسسين أن أحدهما المسؤول الأول للمنظمة النقابية على القانون التأسيسي، كما ألزم المشرع بان يتم إعداد محضر الجمعية العامة التأسيسية من طرف المحضر القضائي، وأضاف كذلك شرط وجود وثيقة تثبت وجود مقر للمنظمة النقابية القاعدية، وهي أحكام لم ترد سابقا ضمن القانون 90-14 المعدل والمتمم، كما أكد بطلان إجراء التأسيس في حالة افقاد الملف لاحد الشروط المذكورة.

رابعاً: تسجيل التصريح بتأسيس المنظمة النقابية

تعتبر المنظمة النقابية قائمة حسب نص المادة 34 من القانون 23-02 بعد استيفاء مجموعة من الشروط متمثلة فيما يلي:

- عند استلام مؤسسيها وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطات الإدارية المختصة خلال 30 يوماً بعد إيداع الملف.
- استيفاء على نفقة المنظمة النقابية، إجراءات الإشهار في يومية وطنية إعلامية واحدة على الأقل باللغة العربية.

1- نصت المادة 29 من القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر، على أنه "تؤسس المنظمة النقابية إثر جمعية عامة تأسيسية تضم أعضاءها المؤسسين وتتم معاينتها عن طريق محضر قضائي".

وفي حالة غياب رد من السلطة الإدارية المختصة عند نهاية أجل 30 يوم بعد إيداع الملف تعد المنظمة النقابية مسجلة، ويسلم لها وصل التسجيل في أجل لا يتعدى ثمانية أيام¹.

وفي حالة عدم المطابقة مع أحكام هذا القانون، لا تسجل السلطة الإدارية المختصة التصريح بالتأسيس، وتبلغ التحفظات للأعضاء المؤسسين المودعين للملف من أجل المطابقة للقانون في الآجال المحددة. وفي هذه الحالة يبقى ملف تأسيس المنظمة النقابية معلقا إلى غاية رفع التحفظات².

والملاحظ من خلال ما سبق أن المشرع استبقى على نفس الإجراءات المذكورة في القانون 90-14 مع التأكيد على استيفاء شكلية الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة التنظيم هذه الإجراءات السهلة ضرورية للتعريف بالمنظمة وتأكيد تاريخ واضح لها لتأسيسها³.

المطلب الثاني: الآليات القانونية لممارسة الحق النقابي في الوظيف العمومي.

على أثر التطورات التي مر بها العمل النقابي في الجزائر والذي أدى إلى إنشاء نقابات عديدة ومستقلة وفقا لما جاء به المشرع الجزائري والذي أعطى الحق النقابي لكل من العامل والموظف وهو حق مكفول دستوريا ودوليا في موثيق عديدة، ويعتبر ممارسة الحق النقابي بشكله العام ما هو إلا تجسيد لمجموعة من الآليات والحقوق المرتبطة ببعضها البعض، والتي تهدف في الغالب إلى الدفاع عن العمال باعتبارهم الحلقة الأضعف في منظومة العمل القانونية، ومن أكثر هذه الآليات طرحا ما يعرف بحق التفاوض الجماعي (فرع أول) وحق الإضراب (فرع ثاني) والدعوى النقابية (فرع ثالث).

الفرع الأول: التفاوض الجماعي في الوظيف العمومي.

1- نصت المادة 35 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

2- المادة 36 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

3- سمغوني زكرياء، المرجع السابق، ص 60.

يعتبر التفاوض الجماعي من أساليب الممارسة النقابية المعروفة في مختلف الأنظمة القانونية المقارنة بل إنه يعد أهم وسيلة تستعملها المنظمات النقابية في حماية حقوق العمال وتحقيق مطالبهم، لذا فقد أحاطه المشرع الجزائري بإطار قانوني دقيق نعرض له ضمن العناصر التالية:

أولاً: تعريف المفاوضة الجماعية

تعددت التعاريف حول المفاوضات الجماعية حيث عرفها 'ديمتري وايس' على أنها مناقشات حول شروط العمل بين المستخدم أو عدة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات لأرباب العمل من جهة منظمة أو عدة منظمات لتمثيل العمال من جهة أخرى لتوصل إلى اتفاق ما¹. كما عرفه أحميه سليمان التفاوض الجماعي على أنه "ذلك الحوار والتشاور الذي يتم بين المنظمات النقابية الممثلة للعمال من جهة، وأصحاب العمل من جهة أخرى، بقصد وضع نظام أو قانون مهني اتفقي يحدد ويضبط حقوق والتزامات كل منهما اتجاه الآخر، فيما يتعلق بشروط وظروف التشغيل والعمل، ومختلف الامتيازات والضمانات القانونية أو الاتفاقية المنظمة لعلاقات العمل الفردية والجماعية المعمول بها في المؤسسة أو القطاع الذي يتم على مستواه التفاوض"². كما عرفت منظمة العمل الدولية على أنها "المفاوضة الجماعية هي العملية التي يتفاوض العمال بصورة جماعية ويتفقون مع أصحاب العمل على شروط وظروف استخدامهم"³ وتعد المفاوضات الجماعية من بين الوسائل الودية لحل منازعات العمل الجماعية بأسلوب مباشر للحوار والنقاش بين أطراف النزاع القائم بينهما دون تدخل أي جهة

1- حامد خالد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017 ص 130.

2- أحميه سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 24.

3- تقرير المدير العام، الحرية النقابية على أرض الممارسة، الدروس المستخلصة للمؤتمر العالمي، الدورة 2008/97، مكتب العمل الدولي، جنيف، ص 24.

خارجية عن المؤسسة ويكون عادة في شكل اجتماعات طارئة حيث يلتقي ممثلو الموظفين سواء نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمال أو صاحب العمل قصد مناقشة وتبادل الآراء للتوصل إلى حلول يمكن أن تحقق الرضا لكل من الطرفين وتكون إما بسحب أو تعديل صاحب العمل أو تراجع عن التصرف الذي نشأ من أجله النزاع استجابة لطلب العمال وتعد أيضا آلية هامة من بين آليات النقابة العمالية فهدفها الأول الدفاع عن مصالح العمال وتحسين ظروف العمل ورفع أي تعسف ممارس من طرف أصحاب العمل.¹

ثانيا: الصفة التمثيلية كمعيار للتفاوض الجماعي

إن مكانة أي موظف من الموظفين بصفة انفرادية، تتميز بضعف مركزه مقارنة بمركز المسئول الإداري لكن بفضل تجمع الموظفين في نقابة تتفاوض باسمهم لتحديد شروط عامة للعمل، يحقق نوع من التوازن بين قوة الموظف مع قوة الهيئة المستخدمة، وقد فرض المشرع المنتسبين للنقابة الحصول على الصفة التمثيلية من أجل مباشرة هذا الحق باسم منخرطيها، حيث نصت المادة 88 من القانون 23-02 على أنه تشارك كل منظمة نقابية تمثيلية في الإقليم أو في المهنة أو فرع أو قطاع النشاطات، لاسيما فيما في التشاور أو التفاوض الجماعيين طبقا لتشريع العمل الساري المفعول، ولا يسمح القانون رقم 23-02 بحق التفاوض للمستخدم أو عدة مستخدمين، أو تنظيم أو عدة تنظيمات تمثيلية للعمال أو الموظفين، ولا يعطي هذا الحق للموظف الفرد أو لمجموعة فالمشرع أعطى حق المفاوضة للمنظمة النقابية ذات التمثيل المشروط بحد أدنى.

وبهذا لا يمكن لأية منظمة نقابية أن تشارك في المفاوضات الجماعية، ما لم تكن تحوز على تمثيل عمالي، وتكتسب المنظمة النقابية تمثيليتها بتوفر أحد الشرطين أما بلوغ نسبة انخراط نقابي محدد، أو الحصول على نسبة انتخابية محددة بمناسبة الانتخابات

1- أحميه سليمان المرجع نفسه، ص 15.

المهنية على مستوى الهيئة المستخدمة، يؤخذ في الحسبان عند تقدير تمثيلية المنظمة النقابية، الشفافية المالية لحساباتها وحيادها السياسي¹.

وقد نصت المادة 77 من القانون 02-23 على أنه تعتبر تمثيلية على المستوى المهني كل منظمة نقابية تضم نسبة 25 % من التعداد الكلي لمستخدمي المهنة أو الفروع أو قطاعات النشاطات كما هو محدد في قانونها الأساسي، كما تعتبر تمثيلية في إقليم بلدية أو عدة بلديات وفي إقليم ولاية أو عدة ولايات أو على المستوى الوطني، كل منظمة نقابية تضم نسبة 25 % من التعداد الكلي لمستخدمي المستخدمين الناشطين في أحد تلك الأقاليم، الذين يغطيهم قانونها الأساسي، والملاحظة ان هذه النسب كانت نسبتها 20 % في نص القانون الملغى 90-14 المعدل والمتمم بقانون 22-06 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي².

وتؤسس كل تمثيلية نقابية مجلس نقابي يتشكل من 5 أعضاء³، لهم صلاحية المشاركة في الاجتماعات الدورية للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها مع الهيئة المستخدمة⁴.

ثالثا: دور المنظمات النقابية في تجسيد حق التفاوض الجماعي

مما سبق يظهر دور المنظمات النقابية في تفعيل آلية التفاوض الجماعي من خلال أهليتها في ممارسته وفق ما ينص عليه القانون، أما في ما يتعلق بالعمال والموظفين ضمن المؤسسات والإدارات العمومية فقد تم تنظيم الأمر عن طريق أحكام قانون الوظيفة العمومية 06-03 والقوانين الأساسية المنبثقة عنه، حيث يتم إشراك النقابات في عمليات التفاوض الجماعي والتسيير من خلال منحها الأولوية في عضوية

1- المادة 69 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

2- المواد 35 إلى 39 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المعدل والمتمم بقانون 22-06 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

3- المادة 120 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

4- المادة 124 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن على مستوى كل مؤسسة أو إدارة عمومية، وهذه اللجان تتمتع بصلاحيات عديدة تمكنها من التدخل والمفاوضة في جميع المسائل التي تخص الحياة المهنية للموظف، فتستشار بذلك في عديد المسائل، كالترقية في الرتب، والترقية في الدرجات، وترسيم الموظفين، إضافة إلى كونها مجلسا تأديبيا يعنى بمتابعة القضايا التأديبية للموظفين، وعلى المستوى الوطني منحت المنظمات النقابية حق التمثيل ضمن الهيئات العليا للوظيفة العمومية وعلى رأسها مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية¹.

كما أفرد المشرع الجزائري من خلال أحكام القانون 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية والوقاية منها² فصلا خاصا بالأحكام المطبقة على المؤسسات والإدارات العمومية مراعيًا بذلك خصوصيتها الهيكلية وطبيعة نظامها الإداري، والذي نصت المادة 16 على أنه إذا اختلف ممثلو العمال وممثلو المؤسسات الإدارية في كل المسائل المدروسة أو في بعضها بمناسبة الاجتماعات الدورية التي تجرى في إطار تكريس حق التفاوض الجماعي، فإنه يتعين على ممثلي العمال اتباع إجراء شبيه بالتظلم الإداري المعروف في المنازعات الفردية، حيث يرفع هؤلاء طلبا يتضمن المسائل الخلافية التي لم يتم تسويتها في إطار تلك الاجتماعات إلى كل من:

- السلطات الإدارية المختصة على المستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية.

- الوزراء أو ممثليهم المخولين إذا كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصهم أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا.

1- إسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 161.

2- القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 06 لسنة 1990 المعدل والمتمم.

هذا ويذكر أن المشرع ضمن القانون الجديد 02-23 ووفقا لنص المادة 89 منه اعطى صلاحيات استشارية للمنظمات النقابية الأكثر تمثيلية¹ على المستوى الوطني، لاسيما في الميادين الآتية:

- إعداد وتقييم البرامج الوطنية والمحلية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.
- سياسة التشغيل وحماية القدرة الشرائية وسياسة الأجور.
- إعداد وتقييم ومراجعة التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.
- المصادقة على المعاهدات الدولية في المجال الاقتصادي والاجتماعي والبيئي وتنفيذها.

والملاحظ أن هذا الدور الاستشاري للمنظمات النقابية الأكثر تمثيلية يعطي للنقابات فرصة لإيصال كل الانشغالات التي تتعلق بالموظفين خاصة ما تعلق منها بالظروف المعيشية وظروف العمل.

الفرع الثاني: ممارسة حق الإضراب في الوظيف العمومي.

إن استعمال المنظمات النقابية لحق التفاوض الجماعي من أجل تحقيق مطالب منخرطيها، واتباعها لمختلف وسائل حل النزاعات الجماعية التي نص عليها التشريع، قد لا يحقق الغرض المطلوب منه دائما، وعليه يفتح الباب لاستعمال وسيلة أخرى تعد من أهم وسائل العمل النقابي وهي ممارسة حق الإضراب، ونظرا لخطورة اللجوء إلى استعمال هذا الوسيلة وتأثيرها على السير الحسن للمؤسسات والمرافق العامة فقد أحاطها المشرع الجزائري بإطار يفترض فيه التكامل والدقة، بمحاولة فرض توازن بين تكريسه لحق كحق

1- نصت المادة 78 من القانون 02-23 السالف الذكر على أنه "تعتبر الأكثر تمثيلية مهما كان المستوى إقليميا أو مهنيا، المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات التي تضم أكبر تعداد من المنخرطين والتي تتوزع بصفة أكثر توازنا على مستوى الأقاليم أو المهن المعنية التي تغطيها قوانينها الأساسية".

دستوري للعمال من جهة والحفاظ على سير المؤسسات والمرافق من جهة أخرى¹، وهو ما سنتطرق إليه من خلال النقاط التالية:

أولاً: تعريف الإضراب

نشأ استخدام مصطلح الإضراب من الممارسة العمالية في "باريس" في فرنسا أين كان العمال يجتمعون في مكان يسمى ساحة الإضراب مطالبين للعمل وكانت الساحة تمثل مكان لتنفيذ عقوبة الإعدام²، ويعرف الإضراب بأنه وسيلة تستخدم لحل الخلافات والنزاعات القائمة بين طرفي العمل الجماعية وتتمثل في التوقف عن مزاوله العمل قصد الضغط على أصحاب العمل لتلبية مطالبهم وحاجياتهم الاجتماعية غير انه إذا قام العامل بإرادته المنفردة بالتوقف عن العمل اعتبر غير مشروع³.

كما يعرفه الدكتور أحميه سليمان بأنه التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدير ومحض رمن طرف العمال، بهدف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة، قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم وبين صاحب العمل، وهو يعتبر وسيلة من وسائل تحصيل حقوقهم والدفاع عن مصالحهم وحقوقهم المهنية والاجتماعية المادية منها والمعنوية⁴.

ثانياً: التأسيس القانوني للإضراب

أقرت النصوص القانونية الجزائرية أن الإضراب حق وقد تضمنه دستور 1963 حيث نصت المادة 20 من على أن الحق النقابي وحق الإضراب ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعاً وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون، ونفس النص

1- إسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 165.

2- سعيد عبد السلام حبيب، مشاكل العمل والعمال، د ط، مؤسسة النشر العربية، مصر، 1951، ص 109.

3- هادفي بشير، المرجع السابق، ص 201.

4- أحميه سليمان، المرجع السابق، ص 138-139.

جاء في دستور 1996 المعدل والمتمم، كما أكدت ذلك المادة 70 من التعديل الدستوري 2020 والتي نصت على أن "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون"، أما في ما يخص الإضراب في الوظيفة العمومية فنتيجة صدور دستور 1989 الذي اعترف بحق الإضراب في كل من القطاع الخاص والقطاع العام ومنعه في القطاعات الحيوية ذات النفع العام للدولة، فجاء نتيجة لذلك أول قانون أقره المجلس الشعبي الوطني تحت رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، حيث تضمن هذا القانون كيفية تنظيم وممارسة حق الإضراب، كما وضع شروطه وضوابطه مع ما يتماشى والنظام الجديد الذي تصبوا إليه السياسة العامة في البلاد، وذلك حرصا منها على استمرارية بعض الأنشطة في المرافق العمومية الحيوية والحركية في المجتمع، ويتحقق ذلك بتوفير حد أدنى من الخدمة، حيث يتم تحديد نوعية و قدر الحد الأدنى من هذه الخدمة حسب طبيعة كل نشاط أو طبيعة كل مرفق كما يتم وضع حدود لممارسة ومنع حق الإضراب في ميادين إستراتيجية معينة، كمرفق الدفاع والأمن الوطنيين، أو جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع¹.

كما تم تكريس حق الإضراب في القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل في مادته الخامسة باعتباره حق من الحقوق الأساسية². كما أكد ذلك الأمر رقم 06-03 المعدل بقانون 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022 ليؤكد صراحة على ممارسة الموظف لحق الإضراب في مادته 36 التي نصت على أنه "يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما" وبالتالي فحق الإضراب من الحقوق

1- مليكة ابتوان، حق الإضراب في التشريع المقارن والتشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، معهد الحقوق، جامعة الجزائر، 2001، ص 35.

2- المادة 5 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

الدستورية المعترف بها للعامل والموظف في مختلف القطاعات العامة الاقتصادية والإدارية وتتم ممارسة حق الإضراب في ظل التشريع والتنظيم المعمول بهما¹.

كما اعتبر القانون الجديد 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي أن من صلاحيات المنظمات النقابية التمثيلية ممارسة حق الإضراب طبقاً للتشريع الساري المفعول، مع عدم الإخلال بالمبادئ المتعلقة باستمرارية المرفق العمومي وحماية أمن الأشخاص والممتلكات².

ثالثاً: شروط الإضراب

يخضع الإضراب إلى قانون أساسي ونصوص تنظيمية وتحدد كيفية ممارسته وتنظيمه حفاظاً على الحقوق الأساسية للعمال المضربين لأجل ذلك وضع المشرع شروط أساسية للإضراب حتى تتم ممارسته في إطار قانوني ومشروع وتتمثل هذه الشروط فيما يلي:

1- استنفاد إجراءات التسوية الودية:

قبل اللجوء إلى الإضراب وجب استنفاد كل الطرق والوسائل الودية والاتفاقية والرأية والمتمثلة في الوساطة والمصالحة وهذا بعد التأكد من انعدام أي وسيلة أخرى لحل النزاع الوساطة تعتبر شكلاً من أشكال التوفيق حيث يقوم وسيط بمحاولة إقناع الأطراف المتنازعة بإيجاد حل وسط يقترحه على الطرفين ويدعوهم إلى القبول بالحل المقترح تتمثل المصالحة في دراسة وبحث المسائل المتنازع حولها بين الموظفين أو نقاباتهم التمثيلية من جهة والممثلين الإداريين المفوضين لتمثيل المؤسسة من جهة أخرى والمعبر عنه بمجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء حيث يمثل جهاز المصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية كما انه يمكن اللجوء

1- المادة 36 من الأمر رقم 06-03، المرجع السابق.

2- المادة 88 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

إلى التحكيم الذي يتم باتفاق طرفي النزاع أين يمنع اللجوء إلى الإضراب ويتم وقف الإضراب إذا كان قد شرع فيه بمجرد الاتفاق على عرض النزاع على لجنة التحكيم.¹

2- موافقة جماعة الموظفين على الإضراب:

يقصد به أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا عن أغلبية الموظفين بإرادة حرة دون إكراه أو ضغط وانفعال أي بصورة ديمقراطية، ويتم ذلك في جمعية عامة تضم كافة العمال أو نصفهم على أقل تقدير، يعبرون فيها عن رغبتهم أو عدم رغبتهم في الإضراب عن طريق الاقتراع السري ويشترط أن يكون القرار النهائي للجوء إلى الإضراب صادر عن الأغلبية المطلقة للعمال الحاضرين لهذه لجمعية²، وهذا ما اشترطته المادة 28 من القانون 90-02 التي نصت على أنه "يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل".

3- الإشعار المسبق بالإضراب:

يرتكز هذا الشرط على أنه يجب الإشعار مسبقا بتاريخ ومدة الإضراب، وذلك بإعلام صاحب العمل سواء كانت إدارة أو سلطة عامة مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب مع تحديد بداية الشروع فيه، ومدته إذا كان محدد المدة، أو إذا كان مفتوح، مما يعني أن بداية الإضراب ليس هو تاريخ إقراره، وإنما يبدأ نفاذه من التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإخطار المسبق، وتحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا، وتحدد هذه المدة عن طريق المفاوضات والتي يجب أن

1- شوقي بركاني، الإضراب في الوظيفة العمومي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 2009، ص 85-86.

2- أحميه سليمان، المرجع السابق، ص 149.

لا تقل عن ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إيداعه¹ وذلك وفقا لنص المادة 03 من القانون رقم 90-02.

ويعتبر شرط الإشعار المسبق بالإضراب شرطا إلزاما، يترتب على إهماله أو مخالفته عدم مشروعية الإضراب الذي أوتي به، كما تقضي بذلك المواد 29 الى 31 من القانون 02-90 ويلحق بهذه الأحكام استيفائه للشروط السالفة الذكر في الإخطار، لأن تخلف البعض منها يجعل الإشعار باطلا. وبطلان الإشعار لعدم صحة إجراءاته، أو تخلف شرط فيه أو عدم القيام به أصلا، يجعل الإضراب غير شرعي، يبرر العقوبات التأديبية التي يتخذها صاحب العمل في حق المضربين².

4- ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل:

يفترض هذا الشرط عدم احتلال أماكن العمل بالقوة وذلك باتخاذ كافة الاحتياطات والإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل وأدوات وأماكن العمل وعدم تعريضها لأية أضرار أو تخريب أو إتلاف أو مساس بالأماكن العقارية والمنقولة والمنشآت التابعة للمستخدم، ذلك أن أي تصرف من هذا النوع من طرف العمال المضربين يترتب عليهم المسؤولية المدنية أو الجزائية وذلك وفقا لما قرره المادة 55 الفقرة الثانية من القانون 02-90 التي تقضي برفع العقوبة إلى حدود ثلاث سنوات حبسا في حالة الاعتداء على الأشخاص والممتلكات، كما يمنع على العمال المضربين احتلال المحلات المهنية للمستخدم أو منع العمال غير المضربين من الدخول إليها للعمل، حيث يعتبر القانون هذه التصرفات خطأ مهنيا جسيما وهذه القيود وردت في القانون رقم 90-02، حيث يعتبر أهم

1- شوقي بركاني، المرجع السابق، ص 87.

2- كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري، بيان آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ أو الإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، 2014، ص 251.

قيد أورده المشرع على ممارسة حق الإضراب في هذا القانون هو إلزام العمال المضربين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة الضرورية بالنسبة لبعض القطاعات¹.

5- شرط توفير الحد الأدنى من الخدمة:

تفرض غالبية الدول أو النظم الحديثة عدة قيود على ممارسة حق الإضراب في بعض القطاعات، ولاسيما قطاع الوظيف العمومي حيث تفرض الدول أو المؤسسات على المضربين اتخاذ إجراءات تتعلق بضمان الحد الأدنى من الخدمة الدائمة في بعض القطاعات الحيوية أو التي لها علاقة مباشرة أو تأثير مباشر على المواطنين وضمان أمن الأشخاص والممتلكات وتتمثل هذه القطاعات على العموم في المرافق الأساسية وهذا انطلاقاً من مبدأ ضمان حسن سير المرفق العام².

وهو الوضع بالنسبة للمشرع الجزائري في المواد من 37 إلى 40 من القانون رقم 02/90 سالف الذكر حيث قيد ممارسة حق الإضراب بإلزام العمال المضربين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة الضرورية بالنسبة لبعض القطاعات على أن تحدد كمية ونوعية هذا القدر الأدنى من الخدمة بمقتضى الاتفاقيات الجماعية وإذا لم يتم ذلك فيمكن أن يحدد من طرف السلطة العمومية بعد استشارة ممثلي العمال، فقد نص القانون رقم 02/90 على أنه إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو بتموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة يتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود.

ونظراً لأهمية هذا الشرط لم يكتف المشرع الجزائري بالنص عليه فحسب بل إنه تفادياً لأي إخلال بتفسير هذه الأحكام وضمان تطبيق الحد الأدنى الإجمالي لبعض القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والأمنية فقد نص على إلزامية تقديم الحد الأدنى الإجمالي في

1- شوقي بركاني، المرجع السابق، ص 91.

2- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 154.

بعض القطاعات تم تحديده بموجب اتفاقية أم عقد أم لا واعتبر عدم تقييد العمال بهذا الإجراء خطأ مهنيا جسيماً¹.

الفرع الثالث: الدعوى النقابية.

تعرف الدعوى النقابية على أنها "القدرة الممنوحة للخواص للتوجه إلى القضاء للحصول على احترام حقوقهم المشروعة، فهي تقترب إذن من مفهوم الدعوى القضائية²، بالنسبة للمشرع الجزائري نجده قد منح للنقابات حق التقاضي من خلال ما نصت عليه المادة 44 من القانون 02-23 التي نصت على أنه تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية ابتداء من تاريخ التصريح بتأسيسها ويحق لها التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة في كل الوقائع التي لها علاقة مع هدفها، لاسيما تلك التي تمس بمصالح المنظمة النقابية والمصالح الجماعية والفردية لأعضائها³.

وهذا يعني أنه يحق لأي منظمة نقابية رفع أي دعوى سواء كان الإجراء ينطوي على مصالحها كشخص قانوني له الحق في القيام بعلاقات مع أشخاص آخرين أو كان متعلقاً بمصالح أفرادها أو مجموعاتها كما يمكن أن تكون مدعي أو مدعى عليه وهناك نوعان من التقاضي النقابي هما:

أولاً: الدعوى المباشرة

وهي الدعوى التي تمارسها النقابة باعتبارها صاحبة مصلحة وصفة، على حد تعبير الدكتور سليمان احمية، أي أنه يمكنها التقاضي عن طريق ممثلها القانوني في القضايا التي تهم مصالحها الخاصة كمنظمة مستقلة ومن مواضيع الدعوى المباشرة النزاعات التي تطرحها العقود والاتفاقيات القائمة بينها وبين الإدارة أو العقود القائمة بينها

1- المادة 40 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، السالف الذكر.

2- عصام طوالي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، المرجع السابق، ص116.

3- المادة 44 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

وبين غيرها من النقابات والأشخاص المعنوية، أو دعوى إلغاء القرارات الإدارية التي تمس بمصالحها كحل النقابة مثلاً¹.

ثانياً: دعوى المصالح

دعوى المصالح نوعان، دعوى مصالح جماعية أو فردية يمكن للنقابة من خلالها أن تمثل أعضائها أمام القضاء، ندرسهما كالآتي:

1- دعوى المصالح الجماعية: هي دعوى تتعلق بمجموعة من المصالح العامة للموظفين أو تتعلق بمصالح المهنة أو قطاع النشاط وتشمل المصالح العامة أهمها، صحة الموظفين وسلامة العمل والحق في الإضراب والمساس بالحرية النقابية، وخرق أحكام الاتفاقيات الجماعية².

2- دعوى المصالح الشخصية: معترف به من قبل مختلف قوانين النقابات، بحيث يمكنها تمثيل أعضائها أمام القضاء دون الحاجة إلى أية وكالة³، أي يمكنها رفع دعوى أو التدخل في أي مرحلة من مراحلها نيابة عن أعضائها ودون الحاجة لوكالة خاصة بذلك. ومن أسباب دعاوى المصالح الفردية: التسريح دون احترام القواعد والشكليات ودعوى التعويض عن الأضرار المادية والمعنوية اللاحقة بالموظف أو العامل، والمطالبة بحق أو امتياز ناشئ عن اتفاقية جماعية⁴.

1- عصام طرابلسي الثعالبي، المرجع السابق، ص 118.

2- عصام طرابلسي الثعالبي، المرجع السابق، ص 118.

3- احمية سليمان، المرجع السابق، ص 79.

4- عصام طرابلسي الثعالبي، المرجع السابق، ص 117-118.

ملخص الفصل الأول:

من خلال ما تم دراسته في هذا الفصل يمكن لنا القول أن الحق النقابي من الحقوق الاجتماعية والقانونية التي تسعى الدول الحديثة لتحقيقها، وتعتبر منظمة العمل الدولية صاحبة الاختصاص في حماية هذا الحق بوضعها لترسانة قانونية بموجب الاتفاقية رقم 151 الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل سنة 1978.

والجزائر كباقي الدول التي تبنت هذا القانون واستمدت أحكامه من الاتفاقيات الدولية والمعاهدات والمواثيق والقوانين الدولية والإقليمية، فاعترف به المشرع الجزائري سواء في دستوره بكل مراحل، وفي شتى القوانين الأخرى، أهمها القانون 90-14 المعدل والمتمم بالقانون 22-06 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الذي نص صراحة على حق الموظفين في ممارسة هذا الحق وإنشاء المنظمات وحرية الانخراط فيها والانسحاب منها بكل حرية. كما ضمنه صراحة في المادة 35 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، وارتأينا أنه لم يميز بين العمال والموظفين العموميين بخصوص ممارسة الحق النقابي، في حين أن لكل منهما تنظيم قانوني قائم بذاته. بصدر القانون 23-02 نجد بان المشرع قد فرق بين العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي والموظفين والأعوان العموميين في المؤسسات الاقتصادية باستحداثه لقسم خاص بكل منهما.

كما نلاحظ أن المشرع الجزائري قد كرس مظاهر ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومي من خلال منح الحرية في تأسيس المنظمات النقابية وإدارة هذه المنظمات من قبل أعضائها، كما وضع لها آليات وتسهيلات تسمح بممارسة هذا الحق تمثلت في كل من المفاوضات الجماعية والحق في الإضراب والدعوى النقابية.

الفصل الثاني:

ضمانات وقيود ممارسة الحق

النقابي في الوظيف العمومي

الفصل الثاني: ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية

إن الاعتراف بالحق النقابي غير كافي لضمان تنفيذه، لذا سعى المشرع الجزائري لفرض حماية واسعة تمكن من ممارسة الحقوق النقابية بكل حرية، فاعتمد نصوصا قانونية تضبط وتنظم هاته العملية عملا بنصوص الاتفاقيات الدولية الخاصة بحماية الحق النقابي، إلا أن الحرية النقابية، وكأي حرية أخرى ليس مسلم لها بالإطلاق، وإنما يجب وضع حدود لممارستها ونظرا للأهمية البالغة التي تكتسيها هذه الحرية في مصاف الحقوق والحريات، عهد الدستور الجزائري بصلاحيات تنظيمها للمشرع وحده لضمان عدم الإسراف والمبالغة في تقييدها.

وتأسيسا على مسبق سيتم التطرق ضمن هذا الفصل إلى ضمانات ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية (مبحث أول) والقيود المفروضة على ممارسة هذا الحق (مبحث ثاني).

المبحث الأول: ضمانات ممارسة الحق النقابي في الوظيف العمومي.

تطبيقا لما جاء في المواثيق والمعاهدات الدولية حول حماية ممارسة الحق النقابي سلك المشرع الجزائري نفس المنهج بوضعه لضمانات قانونية وأخرى قضائية تمكن الموظف من ممارسة هذا الحق بكل حرية، لذا اعتمد وضع جملة من الأحكام تكريسا لما ذكرناه.

وبناء على ذلك، سنتطرق للضمانات القانونية لممارسة الحق النقابي للموظف في التشريع الجزائري من خلال دراسة الضمانات القانونية المقررة للنقابة ولأعضاء التنظيم النقابي (مطلب أول)، والضمانات القضائية المقررة للنقابة ولأعضاء التنظيم النقابي (مطلب ثاني).

المطلب الأول: الضمانات القانونية المقررة للتنظيم النقابي وأعضائه.

من اجل ضمان ممارسة الحق النقابي في الوظيف العمومي عمد المشرع الجزائري الى تكريس مجموعة من الضمانات تكفل ممارسة النقابة لدورها النقابي بصفتها قائمة على توحيد جهود أعضائها، وتكاتفهم بغية الدفاع عن مصالحهم الجماعية والفردية، كما تكفل هذه الضمانات ممارسة هذا الحق النقابي بصفة فردية من قبل كل عضو وله في ذلك استخدامه أو الإحجام عنه. وعلى أساس ذلك سنتناول في هذا المطلب الضمانات القانونية المقررة للنقابة (فرع أول) والضمانات القانونية المقررة لأعضاء التنظيم النقابي (فرع ثاني).

الفرع الأول: الضمانات القانونية المقررة للنقابة.

تتمثل الحماية القانونية للمنظمة النقابية كهيكل جماعي عن طريق منحها كامل التسهيلات المادية والإجرائية لممارسة مختلف نشاطاتها، وتمكينها من الحقوق المرتبطة بتلك النشاطات لا سيما حق تنظيم الاجتماعات والندوات النقابية، وهذا استنادا إلى المعايير الدولية في هذا الشأن، التي أكدت على وجوب ابتعاد السلطات الوطنية عن

جميع مظاهر التدخل في شؤون النقابات ومنحها الاستقلالية الكاملة في تسيير أمورها، وعليه سنتطرق للضمانات القانونية التي قررها المشرع الجزائري لحماية التنظيم النقابي وفق العناصر التالية:

أولاً: ضمانات حق تكوين النقابة دون استثناء أو قيد

أول ضمان ينبغي إقراره في مجال الممارسة النقابية هو إباحة حق التكوين النقابات للموظفين دون شرط أو قيد، فلا يكفي الاعتراف بحق الممارسة النقابية، ثم إقرار أو تعليق تأسيسها على إجراءات صادرة عن السلطة العامة، فهذا بلا شك يتعارض مع مبدأ الحرية النقابية، ولعل أبرز هذه الإجراءات هو الإجراء المتعلق باشتراط الحصول على ترخيص مسبق لأن شاء النقابة من السلطات المعنية، فمثل هكذا إجراء من شأنه حتماً أن يعرقل ويقيد الحرية النقابية، التي قوم أساساً على الإرادة للتنظيم النقابي ومؤسسيه¹.

وفي هذا الإطار نصت المادة 19 من القانون 02-23 على أنه يحق للعمال الأجراء والمستخدمين أن يؤسسوا بكل حرية وباختيارهم منظمات نقابية قاعدية، وهو تأكيد ضمانات الحرية في تأسيس النقابات، أما ما تعلق بالقيود فالمشرع فرض ضرورة الحصول على وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطات الإدارية المختصة خلال 30 يوماً بعد إيداع الملف²، لكي تعتبر المنظمة النقابية قائمة، وفي حالة غياب رد من السلطة الإدارية المختصة عند نهاية أجل 30 يوم بعد إيداع الملف تعد المنظمة النقابية مسجلة، ويسلم لها وصل التسجيل في أجل لا يتعدى ثمانية أيام³.

وفي حالة عدم المطابقة مع أحكام هذا القانون، لا تسجل السلطة الإدارية المختصة التصريح بالتأسيس، وتبلغ التحفظات للأعضاء المؤسسين المودعين للملف من أجل

1- دحدوح محمد، ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العمومية، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، ع4، جامعة أم البواقي، 2017، ص 193.

2- المادة 34 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

3- نصت المادة 35 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

المطابقة للقانون في الآجال المحددة. وفي هذه الحالة يبقى ملف تأسيس المنظمة النقابية معلقا إلى غاية رفع التحفظات¹.

والملاحظ من خلال هذه الإجراءات أن المشرع قد تدارك الفراغ القانوني في القانون 90-14 الذي أغفل النص على الإجراءات المتبعة في حالة رفض التصريح بالتأسيس أو حالة سكوت الإدارة وانقضاء أجل الثلاثون يوما.

وبصفة عامة وما يمكن قوله إن المشرع الجزائري ومن خلال القانون 23-02 احترم مبدأ حرية تأسيس المنظمة النقابية دون ترخيص مسبق ظاهريا فقط؛ حيث استعمل مصطلح التصريح بدل الترخيص، لكن ضمنا هو عبارة عن ترخيص مسبق ما دامت الإدارة تتمتع بسلطة منح الإذن بتأسيس النقابة أو رفضه دون تدخل القضاء، وهذا عكس ما أقرته الاتفاقيات الدولية في هذا الشأن وبالتالي يعتبر قيد وليس ضمانا.

ثانيا: ضمانات عدم جواز حل التنظيم النقابي

جاء ضمن أحكام المادة الرابعة من الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية أنه لا يجوز للسلطات الإدارية حل منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أو توقيف نشاطها وتعد هذه الحماية تكملة لحق التكوين ولأنشاء فليس معقولا أن تطلب ذات الاتفاقية من الحكومات منح الحرية الكاملة في تأسيس المنظمات النقابية والانضمام إليها ثم تترك لها الحرية في إيقافها أو حلها بموجب ما تضعه من قوانين داخلية².

وبالرجوع إلى المشرع الوطني نجده قصر حل المنظمات النقابية على الحل القضائي دون الحل الإداري كضمان لمبدأ الحرية النقابية وذلك من خلال نص المادة 65 من القانون 23-02 التي نصت على أنه أن تحل المنظمة النقابية بالطرق القضائية أمام الجهة القضائية المختصة بطلب من السلطة الإدارية المختصة، في الحالات الآتية:

- خرق أحكام هذا القانون المتعلقة بهدفها.

1- المادة 36 من القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

2- إسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 182.

- خرق أحكام هذا القانون المتعلقة بعلاقتها مع الأحزاب السياسية.
 - عدم ممارسة نشاط فعلي مرتبط بهدفها لمدة ثلاث 3 سنوات.
 - التحريض على العنف أو التهديد أو أي تصرف غير شرعي مع خرق أو محاولة خرق حقوق العمال.
 - رفض الامتثال وتنفيذ الأحكام القضائية.
 - الإصرار في اللجوء إلى إضرابات غير قانونية لها تأثير على استمرارية المرفق العمومي أو سيره.
 - ارتكاب مخالفات متكررة سبق وأن كانت موضوع تعليق قضائي
 - قبول هبات ووصايا، مخالفة لأحكام هذا القانون.
- والملاحظ من خلال المادة 65 أن المشرع تدارك فراغ وغموض كان يكتنف القانون 90-14 الذي منح الإدارة إقامة دعوى حل النقابة أمام الجهات القضائية المختصة، بوجه عام ودون تحديد¹، مما يؤدي حتما إلى اتساع دائرة المخالفة لتشمل كل القوانين، وهذا سيؤدي بالضرورة وكنتيجة حتمية إلى زعزعة استقرار النقابات وهو ما يتعارض ومبدأ الحرية النقابية.
- وبالتالي يتضح جليا من خلال نص المادة 65 أن المشرع أكد على الحالات التي يمكن في للإدارة اللجوء الى القضاء من اجل الحل، ويعتبر هذا التحديد للحالات تكريس صريح لمبدأ الحرية النقابية، بدليل يمكن لبعض الأنظمة اتخاذ الحل الإداري ذريعة للتدخل في شؤون النقابة²، كما أن ترك المجال للإدارة بحل النقابة دون تحديد الأسباب القانونية سيفتح المجال لها لافتنال أي سبب غير قانوني مما يعرقل العمل النقابي.

1- نصت المادة 31 من القانون 90-14 المعدلة بالقانون 91-30 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على أنه "يعلن الحل القضائي من قبل الجهات القضائية المختصة، بناء على دعوى من السلطة العمومية أو من أي طرف آخر، عندما تمارس التنظيم النقابي نشاطات مخالفة للقوانين أو لتلك التي تنص عليها قوانينه الأساسية"

2- سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 176.

ثالثا: ضمانات استقلالية المنظمات النقابية

يعد استقلال النقابات عن الدولة أحد دعائم، بل وأهم دعائم الحرية النقابية، ويتمثل ذلك الاستقلال في الحرية المطلقة لتكوين النقابات، ومباشرتها لأنشطتها دون تدخل من جانب الإدارة¹.

هذه الاستقلالية التي تترجم في اكتساب التنظيم النقابي للشخصية المعنوية بمجرد تأسيسه، فيتمتع نتيجة لذلك بحق التقاضي وممارسة الحقوق المعترف بها للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة بعد حدوث وقائع لها علاقة بهدفه ألحقت أضرارا بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية، المادية أو المعنوية، وكذا تمثيل الموظفين أمام السلطات العمومية وإبرام أي عقد أو اتفاق له علاقة بهدفه².

وقد اعترف المشرع الجزائري للنقابات بالشخصية المعنوية واستقلاليتها الإدارية والمالية طبقا لنص المادة 44 من القانون 02-23.

ففيما يخص الاستقلالية الإدارية نصت المادة 12 من القانون 02-23 المادة 12 على أن "المنظمات النقابية مستقلة في سيرها و متميزة في هدفها و تسميتها عن أي حزب سياسي" ، كما نص نفس القانون على أنه تعد المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات بكل حرية، قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية³، كما نصت المادة 12 على أنه يمنع على المنظمات النقابية الارتباط هيكليا ووظيفيا بأحزاب سياسية، ولا يمكنها الحصول على دعم بوسائل مالية أو امتيازات أخرى من هذه الأحزاب، وهذا من أجل تجنب استعمال الطبقة العمالية كورقة ضغط سياسي من قبل الأحزاب، والتي قد تستغل لأغراض انتخابية وتحيد بذلك عن غرضها، كما نص نفس القانون على أنه يمنع الجمع بين عهدة عضو في هيئة قيادة و/أو إدارة لمنظمة نقابية و ممارسة عهدة في الهيئات

1- سمغوني زكرياء، المرجع السابق، ص 190.

2- دحدوح محمد، المرجع السابق، ص 196.

3- المادة 38 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

القيادية لحزب سياسي وفقا لقوانينها الأساسية، غير أن أعضاء المنظمة النقابية يتمتعون بحرية الانضمام الفردي الى الأحزاب السياسية¹،

أما الاستقلالية المالية فقد نصت المادة 44 من القانون 02-23 على أنه بمجر تأسيس النقابة يمكن لها إبرام أي عقد أو اتفاقية لها علاقة بهدفها، كما يمكن لها اقتناء أملاك عقارية، وتتكون موارد المنظمة النقابية من اشتراكات أعضائها والمدخيل الناتجة عن نشاطاتها والهبات والوصايا، والإعانات المالية المحتملة من الدولة والجماعات المحلية².

الفرع الثاني: الضمانات القانونية المقررة لأعضاء التنظيم النقابي.

ليتمكن الموظف من ممارسة العمل النقابي بكل حرية لابد له من ضمانات قانونية تضمن له ذلك، وتتمثل هذه الضمانات في الآتي:

أولاً: حرية الانضمام للنقابة والانسحاب منها

تطبيقاً لما جاء في المواثيق الدولية والاتفاقيات والمعاهدات حول الحرية النقابية، فإن المشرع أعطى الحق لأي مواطن الانضمام للنقابة التي يريدها وحق عدم الانضمام إليها وحق الانسحاب منها.

فقد نص المشرع في المادة 20 من القانون 02-23 على حرية الانضمام النقابية حيث نصت على أنه "كل عامل أجيّز وكل مستخدم في الانخراط بكل حرية وبصفة إرادية في منظمات نقابية قاعدية مسجلة شريطة الامتثال للقوانين الأساسية لهذه المنظمات"

أما فيما يخص حرية الانسحاب من المنظمة النقابية فهو حق من الحقوق الأساسية، وقد نصت عليه المادة 06 من القانون 02-23 التي أكدت على حرية المستخدمين والأجراء.

1- المادة 12 القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

2- المادة 46 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

ثانيا: ضمانات عدم التمييز بين الموظفين بسبب النشاط النقابي

يتجلى لنا عدم التمييز بين الموظفين بسبب نشاطهم النقابي في كل من المادتين 12 و 29 من القانون 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، حيث نصت المادة 28 منه على الآتي: "لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو إلى جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف"¹، ونصت المادة 29 من نفس القانون على لا يمكن بأية حال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح لعهدة سياسية أو نقابية بالآراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة.

ومن خلال النصين يتضح لنا أن المشرع قد حرص كل الحرص على عدم المساس بالمسار المهني للموظف العمومي المزاول للنشاط النقابي سواء في جانبه الوظيفي أو المالي وحمايته من التمييز، كما كرس القانون الجديد 02-23 هذه الضمانة من خلال نص المادة 11 التي نصت على أنه يمنع على أي مستخدم أن يمارس على العمال، في مكان العمل، ضغوطات أو تهديدات أو ممارسات تمييزية بغرض عرقلة ممارسة الحق النقابي أو الحث على تصرفات مناهضة للمنظمة النقابية وأعضائها ونشاطاتها. كما نص نفس القانون على أنه يمنة الهيئة المستخدمة الأخذ بالاعتبار الانخراط في منظمة نقابية أو عدمه أو ممارسة نشاط نقابي عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالتوظيف والترقيات والتحويل والتكوين المهني والأجرة ومنح المزايا الاجتماعية والإجراءات التأديبية².

والحقيقة أن هي رغم وجود وتوفر هذه الحماية القانونية، إلا أنها لم تشكل ضمن الواقع العملي ذلك المانع القوي والصارم في منع الهيئة المستخدمة من ممارسة مختلف أنواع الضغط على الكثير من النقابيين³.

1- القانون 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، المرجع سابق.

2- المادة 10 القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

3- إسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 174.

ثالثاً: ضمانات عدم جواز المتابعة التأديبية للموظف بسبب نشاطه النقابي

بالرجوع إلى نص المادة 53 من القانون 90-14، فإن هـ لا يجوز للسلطة العامة أن تسلط على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التحويل أو أي عقوبة تأديبية أخرى كيفما كان نوعها، إذ تختص التنظيمات النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض.¹

نصت المادة 126 من القانون 02-23 على أنه يمنع اتخاذ قرار التسريح أو تسليط أي عقوبة تأديبية أخرى ضد أي عضو في منظمة نقابية، تكون مرتبطة بانتمائه أو نشاطه النقابي. كما نص نفس المادة في فقرتها الثانية على أنه يمنع على المستخدم تحويل مندوب نقابي خلال فترة عهده إلى مكان عمل آخر غير الذي تم انتخابه فيه أو تغيير منصب عمله إلا لضرورة المصلحة المبررة.

كما نص نفس القانون على أنه تختص المنظمة النقابية، دون سواها، بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي البحت طبقاً لقانونها الأساسي ونظامها الداخلي.²

يتضح من خلال ما سبق، أن المشرع منع المستخدم من تسليط أي عقوبة على العضو النقابي بسبب ممارسته للنشاط النقابي، وأكد على أن الاختصاص التأديبي في الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض، المرتكبة من قبل المندوب النقابي يؤول إلى المنظمة النقابية وحدها دون سواها فالموظف يتابع في هذه الحالة تأديبياً بصفته النقابية كمندوب نقابي، لا بصفته المهنية كموظف عمومي.

كما ألزم المشرع أيضاً بموجب كل من المادتين 131 و132 من نفس القانون الإدارة المستخدمة على عدم مباشرة أو اتخاذ أي إجراء تأديبي ضد المندوب النقابي المخل بواجباته المهنية، إلا بعد إعلام المستفيد من الحالة ومنظّمته النقابية، بموجب رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، إذا قرر تسريح أو عزل العامل المعني، بسبب خطأ

1- دحدوح محمد، المرجع السابق، ص 198.

2- المادة 130 القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

جسيم. ويجب أن توضح الرسالة بالتفصيل الوقائع المبررة للتسريح والظروف التي ارتكبت فيها. ويمكن أن ترفق الرسالة بكل وثيقة لها علاقة بما نسب للعامل المستفيد من الحماية. هذا وقد نصت المادة 146 من القانون 02-23 على انه إذا كان في تصريح أو عزل المندوب النقابي خرق لأحكام هذا القانون ، وبعد استنفاد إجراءات الوقاية وتسوية النزاعات الفردية المنصوص عليها في تشريع العمل المعمول به ، يخطر المندوب النقابي أو منظمته النقابية الجهة القضائية المختصة تبث في اجل لا يتجاوز ثلاثين (30) يوما بحكم مشمول بالنفذ المعجل ، بصرف النظر عن أي طعن ، بإلغاء قرار التسريح أو العزل مع إلزام المستخدم بإعادة إدماج المندوب النقابي في منصب عمله ، دون الإخلال بالتعويض عن الإضرار التي يمكن أن يطالب بها المندوب النقابي أو منظمته النقابية إصلاحا للضرر الذي لحق به، ويذكر أنه في القانون القديم 90-14 منح للمندوب النقابي أو منظمته النقابية حق إخطار الجهات القضائية المختصة مباشرة في حالة عدم التزام المستخدم بمحضر إعادة إدماج المندوب المسرح تعسفا، كما عززت هذه المادة الحماية المقررة للمندوبين النقابيين بتقليص اجل البت في الدعوى من (60) يوما إلى (30) يوما وغيرت من طبيعة الحكم الذي أصبح مشمولا بالنفذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن، حتى لا تترك للمستخدم مجالا للتماطل في تنفيذه¹.

المطلب الثاني: دور الجهاز القضائي في حماية الحق النقابي.

يلعب القضاء دورا مهما في حماية الحق النقابي في الوظيف العمومي وتتجلى الضمانات القضائية المقررة في مجال الممارسة النقابية أساسا، في كل من الدعاوى النقابية القضائية التي تنصب على القرارات الإدارية الماسة بالحق النقابي (فرع أول) والحل القضائي (فرع ثاني).

1- إسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 178.

الفرع الأول: الدعاوى النقابية أمام القضاء.

اعترف المشرع الجزائري للمنظمة النقابية بالشخصية المعنوية، وبذلك منحها أهلية التقاضي دفاعا عن مصالحها، لذا سنتعرض في هذا الفرع إلى أنواع الدعاوى التي يمكن للنقابة مباشرتها.

أولاً: دعوى الإلغاء

تعتبر دعوى الإلغاء تلك الدعوى القضائية الإدارية الموضوعية والعينية، التي يحركها ويرفعها ذو الصفة القانونية والمصلحة أمام جهات القضاء المختصة للمطالبة بإلغاء قرارات إدارية غير مشروعة¹.

تنصب هاته الدعوى أساسا بالنسبة للحق النقابي، على إلغاء القرارات الإدارية الماسة به فيمكن للمنظمة النقابية الدفع بإلغاء القرارات المتخذة من السلطات الإدارية التي ترى أنها تمس بطريقة غير قانونية بمصالحها أو فئة من أعضائها، بشرط أن تستوفي جميع الشروط القانونية لذلك. أي الشروط المتعلقة بدعوى الإلغاء المنصوص عليها في القانون المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية².

كما يمارس القاضي الإداري رقابة على أعمال الإدارة في مجال حماية الحقوق و الحريات النقابية، بالتحديد في الحالات التي تتستر فيها الهيئات الإدارية، عند إصدارها لقرارات المتعلقة بحظر تنظيم اجتماع نقابي أو توقيف إضراب، فبقية القاضي بهذا الدور فهو يحمي مبدأ المشروعية³، فبحسب المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية فإنه يختص في جميع المنازعات المتعلقة بالحق النقابي وتلك المتعلقة بالاتفاقيات الاجتماعية،

1- دحوح محمد، المرجع السابق، ص 200.

2- ذباح اسماعيل، المرجع السابق، ص 230.

3- زنقيلة سلطان، ضمانات الممارسة النقابية في الجزائر، مجلة أفاق العلمية، العدد 12، معهد الحقوق المركز الجامعي تامنغست، الجزائر، 08/01/2022، ص منه 602.

وكل الخلافات الفردية لعمل و الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل وبإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد العامل دون تطبيق الإجراءات التأديبية¹.

ثانيا: الدعوى النقابية أمام القاضي الجزائري

اعتبر التشريع الجزائري بعض الأفعال التي تؤثر سلبا على العمل النقابي جرائم يعاقب عليها بأحكام جزائية خاصة بعد معاينتها من مفتش العمل باعتباره صاحب الضبطية القضائية في مجال الرقابة على مدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية في المادة الاجتماعية تمكنه من إرسال محاضر المخالفات إلى وكيل الجمهورية، فوضع لها عقوبات مالية وأخرى سالبة للحرية².

وفي هذا الإطار نص المشرع في المادة 153 من القانون 02-23 على أنه يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 50.000 و 100.000 دج على أي عرقلة للحرية ممارسة الحق النقابي كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون.

كما نصت نفس المادة على أنه في حالة العود يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 100.000 دج إلى 200.000 دج وبالحبس من ثلاثين يوما إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط³، أي أنه يعاقب مرتكب أي عرقلة تمس الحقوق النقابية المقررة قانونا، بالعقوبات المدرجة ضمن المادة أعلاه وتشدد العقوبة في حالة إعادة ارتكابه للجريمة من نفس الطرف، والملاحظ أن المشرع أبقى على نفس العقوبات التي نص عليها القانون 06-22 المعدل للقانون 90-14⁴.

1- بلطرش مياسة، الحق النقابي بين الحماية القانونية والقضائية، مجلة جبل حقوق الإنسان، عدد 42، جامعة الجزائر 2023، ص 81/42.

2- بخدة مهدي، الحماية القانونية للعمل النقابي، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 06 العدد 02، الجزائر، 2021، ص 236.

3- الفقرة 2 من المادة 153 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

4- المادة 59 معدلة من القانون 90-14 معدلة بموجب المادة 59 من القانون 06-22، السالف الذكر.

كما استحدثت المشرع من خلال القانون 02-23 مجموعة من الأفعال المجرمة لم ترد في القانون 90-14 الملغى، والمتمثلة في عقاب كل من يتدخل في تسيير المنظمة النقابية بواسطة أي فعل يكون الغرض منه المساس باستقلالية المنظمة النقابية، بغرامة مالية من مائة الف الى مائتي الف دينار¹، بالإضافة الى ما نصت عليه المادة 156 التي نصت على أنه يعاقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى 6 أشهر وبغرامة من خمسين ألف دينار إلى مائة ألف دينار كل شخص يعرقل تأسيس أو سير هيئات قيادة و/أو إدارة منظمة نقابية، كما نصت المادة 158 على يعاقب بغرامة من مائة الف الى مائتين الف كل من يقوم بممارسات تمييزية أو ضغوطات أو تهديدات أو تصرفات مناهضة للمنظمة النقابية وأعضائها ونشاطاتها، بقصد عرقلة ممارسة الحق النقابي المضمون بموجب القانون.

والملاحظ من خلال ما سبق أن المشرع قد جرم العديد من الأفعال التي تمس بالحرية النقابية، والتي لم تجرم سابقا مما يؤكد نية المشرع في تكريس ضمانات كافية للنقابة وأعضائها من كل أفعال تعيق حريتهم في العمل النقابي.

ثالثا: الدعوى النقابية للمصلحة الفردية

تمارس هذه الدعوى في بعض الأنظمة القانونية المقارنة من طرف المنظمة النقابية لصالح أحد أعضائها المعينين، والمحددin بالاسم، وذلك أن للنقابة الحق في الدفاع عن المصالح الفردية لمنخرطيها، ويتم ذلك بإنابة أحد المندوبين النقابيين من طرف المعني لمباشرة الدعوى نيابة عنه، وليس هناك ما يمنع المنظمة النقابية من الحلول مكان أعضائها في الدفاع عن مصالحهم الفردية².

أصبحت المنظمة النقابية تتحمل تبعات الأفراد الذين تستخدم على مستوى مصالحها الإدارية أو الخدماتية، من منطلق مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعة، أو على أساس

1- المادة 149 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

2- إسماعيل ذباح، المرجع السابق، 233/232.

المسؤولية عن الأشياء التي هي مسؤولة عنها متى كانت هذه الأخيرة سببا في إلحاق الضرر بالغير¹.

ومن أهم الأحكام التي جاء بها التشريع الجزائري في هذا الباب والتي يمكن بموجبها للنقابة ممارسة الدعوى لصالح أفرادها، ما نصت عليه 116 والمادة 124 من القانون 02-23 التي أكدت على أنه يمثل الفرع النقابي المنظمة النقابية أمام الجهات القضائية المختصة من أجل ضمان الدفاع على حقوق أعضائها المضمونة بموجب التشريع الساري المفعول والقانون الأساسي للمنظمة النقابية المعنية.

الفرع الثاني: الحل القضائي كضمانة لحماية الحق النقابي.

وفقا لما تم التطرق إليه سابقا فإنه لا يمكن أن يتم حل النقابة إداريا، حماية للنقابات من الحل التعسفي الذي من الممكن أن يطال النقابات من الجهات الإدارية، وهذا ما تبناه المشرع الجزائري وأكد عليه ضمن القانون 02-23، وعليه سنتطرق للحل القضائي وما يحمله من ضمانات تحمي الممارسة الفعلية للحق النقابي.

أولا: ضمانات الحل القضائي للنقابة

الحل القضائي والإجباري كما يصطلح عليه هو إجراء يعلن فيه القضاء حل المنظمة النقابية وأن قضاء شخصيتها المعنوية، يتم بناء على دعوى أمام القضاء من طرف السلطة العمومية أو من الغير إذا تبين مخالفة المنظمة النقابية للتشريع المعمول به أو ممارستها لنشاط غير منصوص عليه ضمن قانونها الأساسي، وبذلك يمثل هذا النوع من الحل الأسلوب الإجباري الوحيد في التشريع الجزائري².

وفقا لما تم التطرق إليه سابقا فالمشرع الجزائري ضمن نص المادة 65 من القانون 02-23 قد حدد بدقة الأسباب المؤدية إلى الحل القضائي، حيث أن هذه الأخيرة جاءت على سبيل الحصر، ويعتبر حصر هذه الأسباب من أكبر الضمانات الممنوحة للمنظمة النقابية

1- صغير بيرم عبد المجيد، الحق النقابي، ص 598.

2- نفس المرجع، ص 234.

في مجال حماية حقها في الاستمرار القانوني والنشاط تكملة للحق في التأسيس والإنشاء، حيث يبرز دور القاضي في هذه الحماية من خلال سلامة تقديره للوقائع الواردة في طلب الحل المقدم من السلطة العمومية، واستعماله في ذلك لمختلف السلطات الممنوحة له للتحقيق في تلك الوقائع، بالإضافة إلى حق الدفاع التي يمنح للمنظمة النقابية باعتبارها طرفا في هذه الدعوى¹.

أما بالنسبة لأثار الحل القضائي للنقابة، فإنه يؤدي إلى انقضاء الشخصية المعنوية وانتهاء وجودها، فتفقد بذلك حقها في التصرفات الممنوحة مثل حق التملك وفقا لما نصت عليه المادة 67 من القانون 02-23 التي نصت على انه لا يمكن أن تؤول أملاك المنظمة النقابية موضوع الحل، في أي حال من الأحوال إلى أعضائها إلا انه يمكن الأعضاء طلب استرجاع مساهماتهم العقارية على الحالة التي تكون عليها عند وقوع الحل، كما نصت الفقرة الثالثة من نفس المادة على أنه يترتب على حل المنظمة النقابية في جميع الحالات، أيلولة أملاكها المنقولة و العقارية الأخرى وفق ما ينص عليه قانونها الأساسي مالم تقض الجهة القضائية المختصة بخلاف ذلك².

ثانيا: الحماية الجزائية المتعلقة بالحل القضائي للنقابة

إن تقرير المشرع الجزائري لطريقة الحل القضائي للمنظمات النقابية يقابله حماية جزائية من خلال ترتيب عقوبات على المخالفين لأحكام هذا الحل، وتجسد ذلك من خلال نص المادة 154 من القانون 02-23 التي نصت على أنه يعاقب بالحبس 3 اشهر الى 6 أشهر وبغرامة مالية تتراوح ما بين 20.000 دج إلى 100.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من يستمر في تسيير أو عقد اجتماع لأعضاء منظمة نقابية محل حكم

1- ذباح إسماعيل، المرجع السابق، 235.

2- المادة 67 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

قضائي بالحل أو يساهم فيه، والملاحظ أن المشرع قد خفض من مدة الحبس الواردة في القانون 90-14 لنفس الجرم والتي كانت مقدرة من 06 أشهر الى سنتين¹.

وتقاديا لأي عرقلة قد تحدث أثناء تنفيذ قرار الحل من خلال امتناع الأعضاء المؤسسين عن تسليم المقرات ممتلكات النقابة التي قد تطلب النيابة مصادرتها نص المشرع من خلال المادة 155 من القانون 23-02 التي نصت على أنه يعاقب بالحبس من 03 أشهر إلى 06 أشهر وبغرامة مالية تتراوح ما بين 20.000 و 50.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من يعرقل تنفيذ حكم قضائي يتعلق بحل منظمة نقابية.

وعليه وبناء على ما سبق يمكن القول إن الحماية القضائية للحق النقابي يتوقف على مدى استقلالية القضاء، ذلك أن ما وفره من حماية قانونية لاسيما في مسألة استبعاد الحل الإداري والاعتماد على الحلين الإداري والقضائي قد أسهما عمليا في حماية الحق النقابي، والواقع العملي يوحى بذلك، حيث أننا لا نكاد نجد حالات عملية لحل المنظمات النقابية في الجزائر².

1- المادة 60 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

2- ذباح إسماعيل، المرجع السابق، 238.

المبحث الثاني: القيود المفروضة على الحق النقابي في الوظيف العمومي.

يكتسي الحق النقابي أهمية بالغة وهذا ما جعل الدساتير الجزائرية تكرسه في جل دساتيرها إذ يعتبر مظهرا من مظاهر الحماية التي يحرص عليها جميع العمال والموظفين، وفي سبيل تنظيم ممارسة العمل النقابي وضعت قيود وضوابط يلتزم بها الأفراد، الهدف من هذه القيود التنظيم والحفاظ على النظام العام للكون هذا التقييد لا ينبغي أن يصل بأي حال إلى درجة المنع، بل يجب أن يقتصر على شروط بسيطة يكون الهدف منها مجرد التنظيم، بغية عدم الاعتداء على حريات وحقوق الآخرين، وعلى هذا الأساس سيتم معالجة القيود الواردة في ممارسة الحق النقابي في الوظيف العمومي من خلال التطرق إلى القيود الواردة في القانون 02-23 باعتباره القانون الذي ينظم الحق النقابي (مطلب أول) والقيود الواردة في القوانين ذات صلة بالحق النقابي (مطلب ثاني).

المطلب الأول: القيود الواردة في القانون 02-23.

يتميز القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي بالشمولية، كونه ينظم كافة جوانب الممارسة النقابية في الجزائر، من خلال نصه على أحكام خاصة بالضمانات المقررة للنقابة كتنظيم مهني، والضمانات الشخصية المقررة لمنتسبيها، وكذلك القيود المفروضة على ممارستها، من قيود إجرائية (فرع أول) وقيود موضوعية (فرع ثاني).

الفرع الأول: القيود الإجرائية.

قيد المشرع الجزائري من خلال أحكام القانون 02-23، تأسيس المنظمة النقابية بجملة من الشروط الشكلية، متمثلة أساسا في ضرورة انعقاد جمعية عامة تأسيسية، والتصريح بتأسيس المنظمة النقابية.

أولا: ضرورة عقد جمعية عامة تأسيسية

تعتبر أولى خطوات تأسيس المنظمة النقابية عقد جمعية عامة تأسيسية حيث تكمن في عقد اجتماع بين الموظفين الراغبين في تكوين وتأسيس منظمة نقابية أساسها

الدفاع على المصالح المهنية تحت ما يسمى بالجمعية العامة التأسيسية فقد نصت المادة 29 من القانون 02-23 على أنه تؤسس المنظمة النقابية إثر جمعية عامة تأسيسية تضم أعضاءها المؤسسين وتتم معاينتها عن طريق محضر قضائي قضائي وهذا قصد منحها الصبغة القانونية.

وان كان المشرع في القانون 90-14 لم يقيد الجمعية التأسيسية بعدد معين من الأعضاء المؤسسين إلا انه ضمن القانون الجديد 02-23 قد قيدها بعدد معين حسب ما كانت ذات طابع وطي أو ولائي أو بلدي¹، وبالتالي يعتبر أحد القيود التي يجب على الأعضاء المؤسسين الالتزام بها.

هذا ويلاحظ أن القانون 02-23 قد أكد على إلغاء قيد اشتراط الجنسية توفر الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشر سنوات على الأقل في العضو المؤسسين حيث أصبح للعامل الأجنبي المقيم بصفة شرعية في الجزائر، والحائز على سندات والمنخرط في منظمة نقابية، أن يكون ضمن قيادتها وإدارتها مما يعني أن المشرع أعطى المزيد من الحريات وضمان حق الموظف كاملا للمتجنس.

أما فيما يخص إعداد القانون الأساسي للتنظيم النقابي، فيتم بحرية ودون تدخل من السلطات العامة، وهو ما تحدده النقابات بشروط معينة، لكن قيده المشرع ضمن القانون الجديد بشكل مبالغ فيه بمجموعة من البيانات تحت طائلة البطلان التي يجب أن ترد فيه والتي نصت عليها المادة والمقدرة بـ 21 بند، بالمقابل كنت ثمانية في القانون 90-14². والملاحظ أن ترتيب البطلان في حالة عدم احتواء القانون الأساسي للنقابات لبعض متطلبات المادة 38 من القانون 02-23، يمكن أن يعتبر تدخلا من قبل السلطة يحد من حرية الأعضاء في تحديد مضمون القوانين الأساسية.

1- المادة 03 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابين السالف الذكر.

2- المادة 21 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

هذا وقد نصت المادة 41 من نفس القانون على إلزامية عدم إدراج أي تمييز في القوانين الأساسية أو ممارسة أي تمييز بين الأعضاء من شأنه المساس بحرياتهم الأساسية. كما قيد المشرع المنظمة النقابية بإلزامية أخطار وإعلام السلطات العمومية المعنية في حالة إضافة تعديلات جديدة في القانون الأساسي أو التغييرات التي تطرأ على هيئات القيادة و/أو الإدارة وذلك خلال 30 يوما مع وجوب المعاينة من طرف المحضر القضائي¹، كما أضاف قيد آخر بخصوص إقرار التعديلات الجديدة من طرف السلطات الإدارية، متمثل في عدم الاحتجاج بها إلا بعد مطابقة أحكامها مع القانون 02-23 والقانون الأساسي والنظام الداخلي للمنظمة بعد استلام التعديلات خلال 30 يوم من قبل الإدارة العامة، وبعد نشرها في يومية وطنية باللغة الوطنية².

ثانيا: التصريح بالتأسيس

التصريح المسبق تنظيم وقائي تعتمده السلطات العامة لأعلامها المسبق بممارسة نشاط معين، وحتى تكون المنظمة النقابية متواجدة بصفة رسمية ألزم على مؤسسيها إيداع قانونها الأساسي والتصريح بالتأسيس لدى السلطة العمومية المعنية، وحسب نص المادة 31 من القانون 02-23 فإنه يودع ملف التصريح بتأسيس منظمة نقابية بواسطة أحد الأعضاء المؤسسين مفوض قانونا لهذا الغرض من قبل نظرائه، مقابل الحصول على تأشيرة الإيداع لدى الوزير المكلف بالعمل، فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع الولائي المشترك أو الوطني، أو لدى والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمة النقابية ذات الطابع البلدي أو البلدي المشترك أو الولائي.

وقد اقر المشرع الجزائري من خلال نص المادة 34 من قانون 02-23 على إلزامية إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المعنية ويتم تسليم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس من قبل السلطة المعنية في خلال 30 يوما على الأكثر من الإيداع.

1- المادة 39 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابين السالف الذكر.

2- الفقرة 3 من المادة 39 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي السالف الذكر.

أما فيما يخص استيفاء شكليات الإشهار فقد نصت نفس المادة السابقة في فقرتها الأخيرة على أن يكون الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل وتكون على نفقة المنظمة النقابية وأضاف المشرع في المادة 34 من قانون 02-23 على أن يكون الإشهار باللغة الوطنية¹

هذا وقد اشترط المشرع وفقا لنص المادة 32 من قانون 02-23 ضرورة أن يرفق التصريح بتأسيس منظمة نقابية بقائمة القائمة الاسمية للأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة تتضمن حالتهم المدنية ومهنتهم وأرقام أن تساهم للضمان الاجتماعي ومواطنهم وتوقيعهم، ناهيك عن القانون الأساسي ونسخة من محضر الجمعية العامة التأسيسية للمنظمة النقابية يعده محضر قضائي.

وبعد إيداع ملف التأسيس اعتبر المشرع المنظمة النقابية قائمة إلا بعد استلام مؤسسيها وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطات الإدارية المختصة خلال 30 يوما بعد إيداع الملف، استيفاء على نفقة المنظمة النقابية، إجراءات الإشهار في يومية وطنية إعلامية واحدة على الأقل باللغة العربية، وفي حالة غياب رد من السلطة الإدارية المختصة عند نهاية اجل 30 يوم بعد إيداع الملف تعد المنظمة النقابية مسجلة، ويسلم لها وصل التسجيل في أجل لا يتعدى ثمانية أيام².

ووفقا لكون هذه القيود المتعلقة بتأسيس النقابة يظهر أخذ المشرع بمبدأ حرية تأسيس النقابة دون ترخيص مسبق ظاهريا فقط، باستعماله لمصطلح أو لفظ "التصريح"، والذي يوحي من مدلوله اللغوي بالإعلام فقط، لكنه في حقيقة الأمر عبارة عن ترخيص مسبق بسبب أن المشرع منح صلاحية التصريح بالتأسيس لجهة معينة وهي السلطة العمومية المنصوص عليها في المادة 34 من القانون 02-23 أي أن النقابة لا يمكنها ممارسة

1- القانون 02-23، المتعلق بممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

2- المادة 35 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

مهامها إلا بعد حصولها على وصل تسجيل من قبل السلطة العمومي، والذي يعتبر بمثابة موافقة تكتسب به النقابة الشخصية المعنوية.

الفرع الثاني: القيود الموضوعية.

تشمل القيود الموضوعية في القيد المتمثل في حضر ممارسة النشاط السياسي وقيد قبول الهدايا والهبات والإعانات.

أولاً: حضر ممارسة النشاط السياسي

اتجه الفقه في ممارسة العمل السياسي النقابي إلى اتجاهين مختلفين، يستند الاتجاه الأول على حظر النشاط السياسي في النقابات حيث يرى أن وظائفها محددة محمية بالاتفاقات الدولية والتشريعات الداخلية وتتنحصر في الحفاظ على مصالح أعضائها المادية والمعنوية وأن فتح أبواب العمل السياسي النقابي سيؤدي بلا شك إلى تحول محلي بحيث يصبح العمل ساحة للمبارزة بين التيارات السياسية المختلفة التي تعمل على التفرقة بين العمال وتدهور أوضاع العمل وممارسات العمل السياسي النقابي وهذا ما يأخذ بهم إلى الابتعاد عن الهدف الأساسي وهذا ما يجعل الدولة في محاولة احتوائهم وجعلها لصالحهم، لذا يرى أصحاب هذا الرأي بضرورة منع النقابات من ممارسة نشاط سياسي بشكل أساسي، لأن هذا الأخير من اختصاص الأحزاب السياسية، وعليه فليس للنقابة أن تبدي موقفها حول موضوعات سياسية ليست لها علاقة بمصالح أعضائها، كما لا يجوز لها مساندة مرشح معين بمناسبة الانتخابات¹.

في حين يرى الاتجاه الآخر حتمية ممارسة النقابات للنشاط السياسي قصد الدفاع على المصالح العمالية لكون العمل النقابي والسياسي لا ينفصلان، لكون النقابات تلعب دور هام في المسائل المتعلقة بالأمة، وأن النشاط النقابي يذهب بعيداً عن كونه مجرد تحقيق مصالح أعضاء النقابة بل يذهب إلى أبعد من ذلك ويهدف إلى تقدم المجتمع

1- احمد فهمي عبد الوهاب مجاهد، الحرية النقابية في القانون المقارن، أطروحة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 2013، ص 184.

وتحقيق مصلحة الدولة، وما نتيجة عجز النقابات عن الدفاع عن مصالح وحقوق أعضائها هو نتيجة منعها من العمل السياسي، إذا أنه لا يمكن الدفاع عن المصالح دون الارتباط بالحياة السياسية وممارسة العمل السياسي، في حين أن تلك الممارسات لا تجب إلا بهذه الوسيلة من أجل الوصول إلى غاية معينة من أهداف العمل النقابي¹.

وتعتبر لجنة حرية تكوين الجمعيات أن المسألة معقدة للغاية وهذا لصعوبة الفصل بين ما هو سياسي، وما هو نقابي إذ أن ها ترى أن نشاط سياسي محظور بشكل عام يتعارض مع روح اتفاقية المتعلقة بممارسة الحق النقابي، كما تعتبر الحظر المطلق يمكن أن يسبب مشاكل في تفسير بعض التشريعات للإجراءات السياسية المتغيرة أحيانا، أو نقص في الواقعية أو الموضوعية².

أما موقف المشرع الجزائري فكان واضح وصريح بخصوص هذا الموضوع إذ أنه يمنع ممارسة النشاط النقابي السياسي حسب ما جاء به القانون 02-23 التي نصت المادة 12 منه على أن "المنظمات النقابية مستقلة في سيرها وتمييزة في هدفها وتسميتها عن أي حزب سياسي" كما نصت نفس المادة في فقرتها الثانية على أنه يمنع على المنظمات النقابية الارتباط هيكليا ووظيفيا بأحزاب سياسية، ولا يمكنها الحصول على دعم بوسائل مالية أو امتيازات أخرى من هذه الأحزاب، تحت طائلة تطبيق أحكام المادتين: 62 و63 المتعلقة بتعليق النشاط بالطرق القضائية.

ونصت الفقرة الثانية من نفس المادة السالفة الذكر إلى أبعد من ذلك وشددت على منع الجمع بين عضو في هيئة قيادة و/أو إدارة لمنظمة نقابية وممارسة عهدة في الهيئات القيادية لحزب سياسي وفقا لقوانينها الأساسية، غير أن أعضاء المنظمة النقابية

1- عبد الرحمان شحاته محمد، آليات العمل النقابي من المنظور التشريعي والسياسة المعاصرة، المجلد 13، العدد 02،

المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، مصر، 2022، ص 334.

2- مناصرة سميحة، المرجع السابق، الحرية النقابية، ص 91، 90.

يتمتعون بحرية الانضمام الفردي إلى الأحزاب السياسية¹، وهذا راجع لصعوبة التفرقة بين العمل النقابي والعمل السياسي نظرا لتداخل المجالين في بعضهما البعض وخاصة وأن ظهور ونشأة النقابات في الجزائر ارتبطت بالعمل السياسي التي كانت له أهداف سياسية لذا فإن إبعاد النقابات عن النشاطات السياسية تمنحها حرية في ممارسة نشاطها النقابي والأهداف المرجوة منها.

هذا وقصد غلق أي مجال للنقابات للممارسات العمل السياسي نصت المادة 13 من القانون 02-23 بالزامية الحياد والامتناع عن التصريح بمساندتهم لأي حزب سياسي أو شخصية سياسية، كما أكدت المادة 15 على إلزام النقابات بإعداد والمصادقة على ميثاق أخلاقيات يتعلق بالنشاط الممارس من طرف منخرطيها الذين لا يمكنهم مخالفته. كما يجب أن تتضمن القوانين الأساسية والأنظمة الداخلية للمنظمات النقابية أحكاما تنص على الاستقلال عن أي حزب سياسي أو جمعية أو أي مجموعة ضغط وعلى الفصل بين النشاط النقابي والنشاط السياسي باستثناء المجالات الاجتماعية والاقتصادية.

والملاحظ أن المشرع ضمن القانون الجديد 02-23 بالمقارنة بالقانون 90-14 قد شدد كثيرا وأكد على ضرورة الفصل التام بين العمل النقابي والعمل السياسي لكي تكفي النقابات بالأهداف التي أدت لتأسيسها إلا وهي حماية مصالح العمال والموظفين والدفاع عنها بكل الوسائل القانونية.

وقصد ضمان عدم ممارسة أي نقابة للعمل السياسي ومنع أي تجاوزات نصت المادة 65 من نفس القانون السالف الذكر على أنه يمكن أن تحل المنظمة النقابية بالطرق القضائية أمام الجهة القضائية المختصة بطلب من السلطة الإدارية المختصة، إذا خرقت الأحكام القانونية المتعلقة بعلاقتها بالأحزاب السياسية.

1- المادة 12 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

كما نص نفس القانون على عقاب كل من يجمع بين ممارسة عهدة نقابية في هيئة قيادة و/أو إدارة لمنظمة نقابية وعهدة في الهيئات القيادية لحزب سياسي وذلك بغرامة من 100.000 دج الى 200.000 دج¹.

والملاحظ من خلال ما سبق أن المشرع عمد الى وضع خط فاصل بين العمل النقابي والعمل الساسي، بناء على التجارب السابقة التي أظهرت أن النقابيين الذين ينتمون إلى أحزاب سياسية يتخلون عن الهدف الأساس لمهتهم في الدفاع عن حقوق العمال ويركزون على العمل السياسي، ولأجل ذلك، منع القانون الجديد كل علاقة مباشرة أو غير مباشرة بين العمل النقابي والسياسي، إضافة إلى حظر ازدواجية المنصب من خلال ممارسة عهدة نقابية بصفة مسؤولية قانونية أو وظيفة سلطوية لدى الهيئة المستخدمة.

ثانياً: تقييد قبول الهدايا والهبات والإعانات

إن موضوع تمويل النقابات ينتج عنه توتر وصراع مستمر بين المنظمات النقابية أو بينها وبين السلطات من ناحية أخرى وهذا لما يحمله الدعم المالي من أهمية بالغة قصد تنشيط وتفعيل نشاط المنظمة النقابية من جهة واعتبار أنها مخالفة لمبدأ استقلاليتها عن الجهات الممولة لها من جهة أخرى²، ففي ظل التبعية المالية يستحيل على الموظفين العموميين إنشاء نقابة من اختيارهم، ولا وضع نظامهم الأساسي، أو الداخلي أو تسيير شؤونهم بكل حرية، وقد يرتبط الاستقلال المالي بعدم تلقي أي مساعدة مالية من لدن السلطة العامة لكي لا تمارس معها أي سلطة تمييزية على النقابة، وتختلف صور المساعدة المالية أثار مختلفة حسب الشكل الذي تتخذه، والتصور الذي وضعت من أجله

1- المادة 149 من القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

2- مناصرية سميحة، المرجع السابق، ص 90-91.

والظروف المحيطة بها، وبحسب ما إذا تقرر بناء على نص قانوني، أو كانت خاضعة لتقدير السلطة العامة¹.

وحسب ما جاء به نص المادة 46 من قانون 02-23 فإن موارد المنظمات النقابية تتكون من اشتراكات أعضائها والمداخيل المرتبطة بنشاطاتها والهبات والوصايا والإعانات المحتملة من الدولة، ويجب استعمال المداخيل المرتبطة بنشاط المنظمة النقابية في تحقيق الأهداف النقابية².

هذا ومن أجل ضمان عدم التأثير وتوجيه النقابات أو تغيير أهداف المنظمة النقابية من طرف الهيئات المانحة للهبات، نصت المادة 12 من القانون 02-23 على أنه لا يمكن للنقابات الحصول على دعم بوسائل مالية أو امتيازات أخرى من هذه الأحزاب، تحت طائلة تطبيق أحكام المواد القانونية المتعلقة بتعليق النشاط بالطرق القضائية. والملاحظ أن المشرع شدد في حضر التمويل المالي للنقابات من طرف الجمعيات السياسية وذلك لموقفه السلبي من ممارسة النشاط السياسي للنقابات وفي حالة مخالفة ذلك قد تصل العقوبة إلى حل المنظمة النقابية.

هذا وقد نصت المادة 49 من نفس القانون على أنه يمنع على المنظمات النقابية استلام الهبات والوصايا المثقلة بأعباء وشروط إلا إذا كانت متطابقة مع الأهداف المحددة في قانونها الأساسي وأحكام هذا القانون. كما أنه لا يمكن استلام الهبات والوصايا الواردة من المنظمات النقابية أو الهيئات الأجنبية أو الوطنية إلا بعد الموافقة المسبقة من السلطات الإدارية المختصة، التي تتأكد من المصدر والمبلغ والمطابقة مع الأهداف المحددة في القانون الأساسي للمنظمة النقابية وكذا الالتزامات التي يمكن أن تفرضها عليها، ويجب

1- محند أورابح بورنين، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات، مذكرة ماجستير في القانون الدولي العام، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2008، ص 111.

2- المادة 147 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

أن تمسك المنظمة النقابية سجلا خاصا، مرقما ومؤشرا عليه، يسجل فيه مصدر ومبلغ وطبيعة الهبات والوصايا¹.

وينجر عن قبول الهبات والوصايا الواردة من المنظمات النقابية أو الهيئات الأجنبية أو الوطنية دون الموافقة المسبقة من السلطات الإدارية المختصة، إمكانية حل المنظمة النقابية بالطرق القضائية أمام الجهة القضائية المختصة بطلب من السلطة الإدارية المختصة².

وحسب المادة 152 يعاقب بالحبس من ستة أشهر الى سنة وبغرامة من 100.000 دج الى 200.000 دج عن كل قبول للهبات أو الوصايا الواردة من المنظمات النقابية أو الهيئات الأجنبية دون الموافقة المسبقة من السلطة الإدارية المختصة.

والملاحظ أن الرقابة التي تمارسها السلطات العمومية على مالية النقابة في هذه الحالة مجرد رقابة وصائية تهدف إلى التحقق من مصدر ومبلغ الأموال واتفاقها مع هدف المنظمة النقابية والضغوط التي قد تنشأ تبعا لتقبلها، والهدف من ذلك من أجل الحفاظ على السيادة الوطنية، من خلال تقادي التأثيرات المالية الخارجية على المنظمات النقابية، تاركا مسألة الرقابة على أموال النقابة للإجراءات الداخلية التي تتضمنها القوانين الأساسية لتلك المنظمات، والقوانين والتشريعات المحاسبية والضريبية³.

المطلب الثاني: القيود الواردة في قوانين ذات صلة.

لا تقتصر فكرة تقييد الحرية النقابية على جملة من القيود تضمنها في القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، بل وردت قيود أخرى تضمنتها قوانين أخرى ذات صلة بالحق النقابي والمتمثلة القيود على حق التجمع والتظاهر (فرع أول)، والقيود الواردة حق الإضراب (فرع ثاني).

1- المادة 49 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

2- المادة 65 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

3- ذباح إسماعيل، المرجع السابق، 142.

الفرع الأول: القيود الواردة على حق التجمع والتظاهر.

تعتبر حرية التجمع السلمي والجمعيات من الحقوق الأساسية والمكرسة دستوريا ودوليا لكل فرد وهذا قصد التعبير عن المصالح المشتركة وتعزيزها والسعي لتحقيقها والدفاع عنها.

وقد نصت المادة 03 من الاتفاقية 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي أن حق تنظيم نشاط وشؤون العمال يكون لأصحاب العمل ومنظمات العمل حيث يتوقف على الاجتماع الحر وأنه ليس مما يتفق مع هذه المادة وضع أي قيود أو حظر أو حضور أحد موظفي الحكومة الاجتماعات النقابية أو اشتراط الإخطار عن كل الاجتماعات النقابية أن حق عقد الاجتماعات بحرية هو جزء أساسي من حق المنظمات النقابية في إدارة شؤونها بحرية تامة¹.

أما بالنسبة للاجتماعات العامة وحسب ما أقرته لجنة الحريات النقابية فإن الاجتماعات خارج النقابة تخضع للقوانين المنظمة لعقد الاجتماعات العامة أنه من مهمة الدولة الحفاظ على الأمن العام في حالة الاجتماعات خارج النقابة وتدخل السلطات في هذه الحالة يعتبر انتهاكا للحرية النقابية².

وقام المشرع الجزائري بتنظيم حرية التجمع بالقانون رقم 89-28 المتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية المعدل والمتمم³، والذي يعرف الاجتماع العمومي بموجب المادة الثانية منه بأنه: "... تجمع مؤقت الأشخاص، متفق عليه، ينظم خارج الطريق العمومي وفي مكان مغلق يسهل لعموم الناس الالتحاق به قصد تبادل الأفكار أو الدفاع عن

1- احمد فهمي عبد الوهاب مجاهد، النقابية في القانون المقارن، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 2013، ص 259.

2- المرجع نفسه، ص 259.

3- القانون 89-29 المؤرخ في 31 ديسمبر 1989 المتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية، ج، ر، عدد، 4 الصادرة بتاريخ 27 جانفي 1990.

مصالح مشتركة . "وقد قيد المشرع حرية التجمع بعدة قيود نص عليها في القانون 89-28 وهي:

أولاً: التصريح المسبق

نصت المادة 04 من نفس القانون 98-28 المتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية على أن كل اجتماع عمومي يكون مسبقاً بتصريح يبين الهدف منه، ومكانه، واليوم والساعة الذين يعقد فيهما، ومدته وعدد الأشخاص المقرر حضورهم، والهيئة المعنية به عند الاقتضاء وهذا التصريح يوقعه ثلاثة أشخاص، مواطنهم الولاية ويتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية.

ويجب أن يصرح بالاجتماع ثلاثة أيام كاملة على الأقل قبل تاريخ انعقاده لدى:

-الوالي بالنسبة للبلديات مقر الولاية.

-الوالي بالنسبة لبلديات ولأية الجزائر العاصمة.

-الوالي أو من يفوضه بالنسبة للبلديات الأخرى¹.

ثانياً: فرض مكان الاجتماع

نصت المادة 06 من القانون السالف الذكر على أنه "يمكن الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يطلب من المنظمين خلال الأربعة والعشرين ساعة من إيداع التصريح تغيير مكان الاجتماع مقترحاً عليهم مكاناً تتوفر فيه الضمانات اللازمة لحسن سيره من حيث النظافة والأمن والسكينة العامة "

فالمشرع بموجب هذه المادة منح للسلطة الإدارية سلطة تغيير مكان الاجتماع المزمع انعقاده كما لا يجوز بأي حال عقد الاجتماع العمومي في أماكن للعبادة أو في مبنى عمومي غير مخصص لذلك أو عقده في طريق عمومي.

1- المادة 05 من القانون 89-29 المتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية.

ثالثا: منع الاجتماع

بموجب نص المادة 06 مكرر من القانون 28-89 المتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية فإنه يمكن الوالي أو من يفوضه منع اجتماع إذا تبين أنه يشكل خطرا حقيقيا على الأمن العمومي أو إذا تبين جليا أن القصد الحقيقي من الاجتماع يشكل خطرا على حفظ النظام العام، مع إشعار المنظمين بذلك.

رابعا: الترخيص المسبق

نص المشرع الجزائري صراحة على وجوب الحصول على ترخيص مسبق، من أجل ممارسة حرية التظاهر بموجب الفقرة الثانية من المادة 15 من القانون 91-19 المعدل والمتمم¹ للقانون رقم 89-28 المتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية على أنه "...تخضع المظاهرات العمومية إلى ترخيص مسبق" وهذا عكس ما كان ساريا في ظل القانون 89-28 قبل تعديله حيث كانت المظاهرات تخضع للتصريح أو الإخطار. والملاحظ أن المشرع قد تشدد في هذا الإجراء إذ تحول من مجرد الإخطار إلى الترخيص المسبق، ما يوحي بأن المشرع، يشرع بأثر رجعي خاصة في ظل الأحداث التي عاشها البلاد كما جاء في نص المادة 19 من نفس القانون: " كل مظاهرة تجري بدون ترخيص أو بعد منعها تعتبر تجمعا".

وهذا يعني أن حرية التظاهر خاضعة للسلطة التقديرية للإدارة، فمارسته هذه الحرية مرتبط بقبول أو رفض السلطة الإدارية. كما أوجب المشرع، تقديم طلب الترخيص إلى الوالي ثمانية أيام على الأقل قبل التاريخ المحدد لأن طلاق المظاهرة، وأوجب أيضا تضمين طلب جملة من الشروط التعجيزية غن صح التعبير كعدد الأشخاص المتوقع مشاركتهم فيها².

1- القانون 91-19 المؤرخ في 02 ديسمبر 1991، المعدل والمتمم للقانون 89-28 المتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية، ج ر عدد 62 الصادرة بتاريخ 05 ديسمبر 1991.

2- المادة 08 من القانون 89-29 المتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية.

خامسا: تحميل المسؤولية المدنية للمنظمين

نصت المادة 84 من القانون 89-28 على تحميل المنظمين للمظاهرة المسؤولية المدنية عما قد يصاحبها من تجاوزات، وتكون هذه المسؤولية ممتدة من بداية المظاهرة إلى حين انتهائها، ولعل خوف المنظمين من إمكانية تحمل مسؤولية ما قد يحدث أثناء المظاهرة من حوادث وتجاوزات أو نتيجة تدخل خارجي، أو لسبب آخر قد يجعلهم في يد الإدارة يتيح لها يحجمون عن ممارسة حقهم في التظاهر، كما يعد هذا الأمر مجالا للتدخل¹.

الفرع الثاني: القيود الواردة على حق الإضراب.

يعد الإضراب من الحقوق المقدسة في حياة الطبقة العاملة التي ناضلت من أجل إرسائه ضمن الحقوق والحريات الأساسية، ليحظى بذلك باهتمام واسع المدى على الصعيد الوطني والعالمي، ووفقا لما تطرقنا إليه سابقا فالتنظيمات النقابية يمكنها اللجوء للإضراب من أجل للدفاع عن المصالح المهنية مع عدم الإخلال، بالمبادئ المتعلقة باستمرارية المرفق العمومي وحماية أمن الأشخاص والممتلكات²، إلا أن هذا الحق النقابي مرتبط بمجموعة من القيود نص عليها القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل و المتمم وهذا ما سيتم التطرق له، القيود الإجرائية (الفرع الأول)، القيود الموضوعية (الفرع الثاني).

أولا: القيود الإجرائية

لممارسة حق الإضراب بالنسبة للموظفين وجب إتباع عدة إجراءات تمثلت فيما يلي:

- وجوب اللجوء إلى المصالحة

يتم اللجوء إلى المصالحة في حالة عجز أطراف الخلاف للوصول إلى اتفاق بينهما في إطار الخلاف للوصول إلى اتفاق بينهما في إطار الاجتماعات الدورية المنظمة بين

1- رحموني محمد، تنظيم حرية ممارسة التجمع في القانون الجزائري، الجمعيات والأحزاب السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 1022/1026، ص 336.

2- المادة 88 من القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

ممثلي العمال وممثلي السلطة العمومية المخولين وقد نظم قانون 02/90 السالف ذكره من خلال أحكامه إجراءات وشروط ممارسة حق الإضراب وقد تم التعرض لها في الفصل الأول.

- إلزامية عقد الجمعية العامة

نصت المادة 27 من قانون 02/90 السابق ذكره على أنه قبل اتخاذ قرار اللجوء إلى الإضراب وجب انعقاد جمعية عامة بمبادرة المندوبين النقابيين أو ممثلي الموظفين في حالة انعدام تواجد نقابة داخل الإدارة المعنية وتضم الجمعية العامة نصف عدد الموظفين على الأقل وتقام في موقع العمل المعتاد بعد إعلام الرئيس الإداري بموعد وتاريخ انعقادها وتتم مناقشة أهم الخلافات القائمة والتي لم يتم التوصل إلى حل بشأنها وفي حالة استمرار الخلاف يتم اللجوء إلى الإضراب عن الإقتراع السري وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في الجمعية العامة وهذا ما جاءت به نص 28 من قانون 02/90 السالف ذكره .

- وجوب الإشعار المسبق:

نصت المادة 29 من قانون 02/90 السابق ذكره " : يشرع في الإضراب المتفق عليه، حسب الشروط النصوص عليها في المادتين 27 و 28 أعلاه، لدى انتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب" هنا يمكن القول أنه وبعد استنفاد طرق المصالحة وأخذ قرار اللجوء إلى الإضراب في الجمعية العامة وبعد موافقة أغلبية نصف الموظفين المعنيين على الأقل، لا يتم الشروع في الإضراب مباشرة، وأن ما يجب إخطار مفتش العمل المختص إقليمياً، والسلطة الإدارية المعنية بالقرار المتخذ، ومنحها مهلة بأي حال من الأحوال لا تقل عن 8 أيام.

وقد ألزم المشرع في نص المادة 03 من قانون 02-90 المذكور سابقاً "تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداءً من تاريخ إيداعه لدى المستخدم و إعلام مفتشية العمل

المختصة إقليمياً" والغاية من وراء إلزام ممثلي الموظفين بتوجيه إخطار للإدارة المعنية قبل مباشرة الإضراب هي منع الإضرابات المفاجئة التي قد تؤدي إلى اضطرابات على مستوى المرفق العام كما أن المهلة الممنوحة للإدارة قبل شن الإضراب تعطيها الفرصة للدخول في مفاوضات فعلية مع ممثلي الموظفين، مما قد يسمح بإيجاد حل للخلاف وبالتالي تفادي الإضراب، وتسمح أيضاً هذه المهلة السلطة الإدارية المعنية باتخاذ الإجراءات و الاحتياطات اللازمة للحفاظ على أمن وسلامة المنشآت والممتلكات والحفاظ على النظام العام وتوفير احتياجات المنتفعين بالمرفق العام¹.

إضافة لذلك ما جاءت به نص المادة 31 من القانون 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم والتي نصت على: "يلتزم المستخدمون وممثلو العمال، بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأموال وضمان أمنها ويعين الطرفان العمال الذين يتكفلون بهذه المهام".

ولم يحدد المشرع الجزائري شكل أو مضمون الإشعار المسبق، وطرق إيداعه وهذا لا يعني الاعتداد بالإشعار الشفهي ولو كان جماعياً، بل يجب أن يكون مكتوباً، وهذا ما يستشف من خلال عبارة "إيداع الإشعار المسبق" الواردة في نص المادة فالإيداع يقتضي أن يكون الإشعار مكتوباً وينفي مشروعية الإشعار الشفهي².

ثانياً: القيود الموضوعية.

تتمثل القيود الموضوعية في النقاط التالية:

- الالتزام بعدم عرقلة حرية العمل

1- ميثم غانم جبر المحمودي، حق الإضراب بين الحظر والإباحة، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، مصر، 2016، ص 144.

2- A.L.Armani, prévention des conflits collectifs de travail et exercice du droit: de grève, p 43 .

تقتضي حماية وحرية العمل ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل وعدم احتلالها بالقوة وهذا باتخاذ كافة الاحتياطات والإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل وأدوات وأماكن العمل وعدم تعريضها لأية أضرار أو تخريب أو المساس بالأماكن العارية والممتلكات التابعة لصاحب العمل¹.

حيث نصت المادة 34 من القانون 02/90 على أنه: " يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل ويعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العاملين غير المضربين وفي حالة عرقلتهم لحرية العمل والتي تكون مصحوبة باستعمال العنف أو الاعتداء على الأشخاص أو الممتلكات في إطار الإضراب سواء أكان مشروعاً أو غير مشروع ".

وهذا ما نستشفه مما سبق انه ففي حالة عرقلة حرية العمل في إطار إضراب مشروع وعدم تمكين العمال غير المضربين من الالتحاق بأماكن العمل لمواصلة عملهم يتعرض المتسببون فيها إلى عقوبات جزائية نصت عليها المادة 66 من نفس القانون، إما إذا تمت عرقلة العمل في إطار إضراب غير مشروع فتكون العقوبات الجزائية أشد بالنسبة للمتسبب في التوقف التشاوري والجماعي عن العمل المخالف لأحكام القانون رقم 02/90 أو حاول أن يتسبب فيه أو عمل على استمراره أو حاول من أجل ذلك وكان التوقف مصحوباً بالعنف أو اعتداء اعتبرها القانون خطأ مهنياً جسيماً حسب المادة 36 من القانون 02/90. كما أكدت المادة 36 من نفس القانون المذكور أعلاه والذي يعتبر عرقلة حرية العمل أو رفض تنفيذ أمر قضائي لمغادرة وإخلاء مكان العمل هو خطأ مهني جسيم يؤدي إلى عقوبات من الدرجة الرابعة قد تصل إلى تسريح الموظف حسب ما جاءت به نص المادة 163 من قانون الوظيف العمومي والتي جاء فيها تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات .

-ضمان الحد الأدنى من الخدمة:

1- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 151.

أقر المشروع ضمان توفير الحد الأدنى من الخدمة، إذ يعتبر قيد تشريعي يخص المرافق العامة الأساسية، وهو يهدف إلى التوفيق بين المصالح المهنية والمصالح العامة، إذ يتعين على الموظفين عند ممارسة حقهم في الإضراب تأمين الحد الأدنى من الخدمات التي تضمن استمرارية سير المرفق العام¹.

وحتى تكون قرارات السلطة الإدارية المتخذة بشأن توفير قدر أدنى من الخدمة مشروعة يجب أن تكون هذه الخدمة ضرورية لإشباع الحاجات الأساسية للمواطنين، و أن يكون التكليف بأداء الخدمة قاصرا على الموظفين اللازمين للقيام بها فقط.² وهذا حسب ما جاءت به نص المادة 37 من القانون 90-02 السابق الذكر على: "إذا كان الإضراب تمس الأنظمة التي يمكن أن يضر أن قطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية، أو تمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تمويل المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأموال الموجودة، فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود كما نصت على ذلك المادتان 38 و 39 أدناه"³.

والقطاعات المسموح لها بممارسة حق الإضراب وبالتالي ملزمة بتنظيم قدر أدنى من الخدمة الإجبارية طبقا لنص المادة 38 من القانون رقم 02/90 هي:

- 1- المصالح الاستشفائية المناوبة، والمصالح الاستعجالية وتوزيع الأدوية.
- 2- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة.

3- المصالح المرتبطة بانتهاء الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.

1- هبة الله عيسى الداووك، الإضراب في المرافق العامة وفق التشريع الفلسطيني، مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في القانون العام، تحت إشراف باسم صبحي بشناق، كلية الشريعة والقانون، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2015 ص121.

2- ميثم غانم جبر المحمودي، المرجع السابق، ص189.

3- المادة 37 من قانون 90-02، المرجع السابق.

- 4- المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية والمصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة وكذا مصالح التطهير.
- 5- المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية ن وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.
- 6- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.
- 7- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري.
- 8- نقل المجروفات بين السواحل الوطنية.
- 9- مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتجات المعترف بخطورتها أو السريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
- 10- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل والأرصاد الجوية والإشارة البحرية والسكة الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع.
- 11- مصالح النقل والمواصلات السلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن وإنقاذ السفن مباشرة.
- 12- مصالح الدفن.
- 13- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية، والاستعداد للنزول وأبراج المراقبة).
- 14- مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم.
- 15- الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني وذلك طوال فترة إجرائها.
- 16- مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية.

أما قطاعات الأنشطة الأساسية التي يمنع فيها اللجوء إلى الإضراب والتي قد يعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد للخطر هي طبقاً لنص المادة 43 من القانون 02/90 سالف الذكر هي:

- 1- القضاة.
- 2- الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج.
- 3- أعوان مصالح الأمن.
- 4- الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية.
- 5- أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية.
- 6- الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.
- 7- عمال المصالح الخارجية في إدارة السجون¹.

إن ضرورة التزام العمال المضربين بمراعاة الإجراءات والشروط المقررة وشرعية الإضراب تعد من بين أهم القيود التي تحد من مبدأ حرية الإضراب، لأن هذا الأخير مقيد ومعلق على إلزامية مراعاة الشروط والأحكام تبين كيفية ممارسته، فالإضراب هو الذي يكون خارج هذا الإطار يعتبر تعسف في استعمال الحق، مما يفقده كل الحماية القانونية المقررة له ويرتب المسؤولية الكاملة على من شاركوا فيه وعملوا على تنظيمه وهو ما نصت عليه المادة 33 مكرر من قانون رقم: 02/90.

ها وقد نصت المادة 40 من قانون 02-90 السابق ذكره والتي تعتبر رفض الموظف الامتثال لتوفير قدر أدنى من الخدمة خطأ مهنياً جسيماً يستوجب عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة، ودون تعرض لعقوبات جزائية كما هو الحال بالنسبة لعرقلة حرية العمل².

- الامتثال لأمر التسخير

1- المادة 38 من قانون 02-90، المرجع السابق.

2- المادة 40، المرجع نفسه.

أن للهيئة اللجوء لعملية التسخير حفاظا على الأرواح والممتلكات وكذا سير وعمل المرافق العامة واستمرارها. ويمكن لها أن تأمر بتسخير الموظفين المضربين، الذين يشغلون في الهيئات و الإدارات العمومية أو المؤسسات العامة مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت و الأملاك لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد، أو الذين يمارسون أن شطة لازمة لتمويل السكان¹، و هذا حسب ما جاءت به المادة 41 للبلاد، والتي نصت على أنه: "عملا بالتشريع الساري المفعول، من القانون 90-02 المذكور سابقا يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون في الهيئات والهيئات العمومية أو المؤسسات مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت و الأملاك، لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أن شطة لازمة لتمويل السكان²."

إضافة لذلك ما جاءت به المادة 42 من القانون 90-02 السابق ذكره.

إذ يعتبر قرار التسخير قرارا إداريا يبلغ للأطراف المعنية من أجل الامتثال له، وفي حالة عدم الاستجابة يمكن للإدارة اتخاذ الإجراءات الإدارية المواتية بما لها من امتيازات السلطة العامة³.

و إضافة لذلك نصت المادة 70 من التعديل الدستوري 2020 "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون" فالحق في الإضراب هو حق مكفول دستوريا وهذا أمر مفروغ منه إلا أن مبدأ منع ممارسته في بعض القطاعات مبدأ دستوري فقد منع المشرع الجزائري بعض الفئات من العمال والموظفين من ممارسة الحق في الإضراب وذلك بسبب استراتيجية و حساسية المناصب التي يشغلها هؤلاء العمال وأيضا بالنظر إلى

1- عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008 ص 86.

2- المادة 40 من قانون 90-02، المرجع السابق.

3- عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 86.

خطورة الأضرار الناتجة عن إضراب هذه الفئات حيث جيد هذا المنع مصدره وشرعيته في المبادئ الدستورية نفسها التي جعلت الإضراب حق من حقوق الإنسان والمواطنين ولكن تقيده في بعض الحالات في هذا الشأن وهذا ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 70 من التعديل الدستوري 2020، " يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يضع حدودا لممارسة في ميادين الدفاع الوطني، الأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع¹."

ويشمل هذا المبدأ الدستوري تضمنت قواعد القانون 90-02 المذكور سابقا فقد نصت المادة 43 منه على أن مجموعة القطاعات التي لا يمكن ممارسة الحق في الإضراب فيها فلقد قضت على أنه " يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة وامن وصحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة يمنع اللجوء إلى الإضراب علي:

القضاة الموظفين المعنيين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج أعوان مصالح الأمن الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية أعوان مصالح الاستغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون.²

1- المادة 70 من التعديل الدستوري 2020.

2- المادة 43 من قانون 90-02، المرجع السابق.

ملخص الفصل الثاني:

بالرجوع الى ما ورد في المواثيق الدولية نجد بأن المشرع الجزائري ، قام بدوره بالحرص على تكريس ضمانات مختلفة ساعيا بذلك الى حماية ممارسة الحق النقابي بالنسبة للموظف العمومي ، وهو ما صرح به في القانون المستجد 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي بشكل واضح ، حيث تضمنت أحكام هذا القانون الحماية المقررة سواء للنقابات من الحل الإداري أو للموظفين، ورد في الباب السادس منه ،الفصل الثاني، القسم الثاني تحت عنوان "حماية الموظفين و الأعوان العموميين في المؤسسات و الإدارات العمومية" ، حاول المشرع من خلال مواد هذا القسم حماية الموظف من أي تعسف أو اضطهاد قد يتعرض له بسبب ممارسته النقابية.

لكن بالرغم من هاته الضمانات إلا أن تطبيقها على ارض الواقع صعب، نظرا لما تتعرض له النقابات من عراقيل، بالأخص طول إجراءات التأسيس وكذا الضغوطات داخل الإدارات، وإمكانية نقل الإدارة للموظف الذي قد تعتمد منه من اجل أبعاد أعضاء التنظيم النقابي الناشطين، كما يمكن لها ملاحقتهم قضائيا وتخويفهم وتطبيق مختلف العقوبات عليهم.



الخاتمة

على ضوء دراستنا لموضوع الحق النقابي في مجال الوظيفة العامة يمكن القول أن الحق النقابي من الحقوق والحريات النقابية العامة المكفولة سواء على المستوى الدولي أو الوطني والتي صادقت عليه اغلب المواثيق الدولية التي تستند على مبدأ الإقرار بالحق النقابي في الوظيفة العامة والجزائر من بين الدول التي كرست الحق النقابي في اغلب دساتيرها وقوانينها الخاصة بالحق النقابي.

ومن هذه الدراسة توصلنا الى مجموعة من النتائج وارتئينا الى جملة من المقترحات نعرضها في ما يلي:

النتائج:

- يكتسي الحق النقابي أهمية بالغة التي على الصعيد الدولي ويظهر ذلك في المواثيق والاتفاقيات الدولية التي تحمل تفاصيل وإجراءات ممارسة الحق النقابي والتي تعترف بالحق النقابي لكل من فئة الموظف العمومي والعامل على حد سواء.
- اهتمام المشرع الجزائري للحق النقابي من خلال مصادقته على اغلب المعاهدات المتعلقة بممارسة الحق النقابي إضافة الى تكريسه في جل دساتيره مع وضع قوانين خاصة تنظم وتحدد كفاءات ممارسة الحق النقابي.
- سعي المشرع الجزائري الى ضبط وتطوير ممارسة الحق النقابي من خلال القانون 02/23 الذي جاء بجملة من المستجدات تنظم وتضبط عمل النقابات والائتات للهدف الرئيسي التي تسعى إليه ألا وهو حماية حقوق وحريات العمال والموظفين والدفاع.
- تضمن القانون الجديد 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي العديد من النقاط المستحدثة والتي سدت العديد من الفراغات التي تخللت القوانين السابقة في جانب الإجراءات الشكلية والموضوعية لتأسيس النقابة، كما دعم العديد من ضمانات ممارسة هذه الحق واكد على جملة من القيود هدفها ضمان عدم الحياد عن العمل النقابي.

- تشديد المشرع الجزائري على الفصل بين العمل النقابي والسياسي ضمن القانون الجديد 02-23 كان بناء على التجارب السابقة التي أظهرت أن النقابيين الذين ينتمون إلى أحزاب سياسية يتخلون عن الهدف الأساسي لمهتهم.
- أخذ المشرع بمبدأ حرية تأسيس النقابة دون ترخيص مسبق ظاهريا فقط، باستعماله لمصطلح أو لفظ "التصريح"، الذي في حقيقة الأمر عبارة عن ترخيص مسبق.
- تبنى المشرع الجزائري الحل الإرادي والحل القضائي للنقابة دون الحل الإداري تماشيا مع المعايير الدولية، مما يضمن حماية النقابات من الحل التعسفي.
- حضر المشرع ضمن القانون الجديد 02-23 قبول الهبات والوصايا الواردة من المنظمات النقابية أو الهيئات الأجنبية أو الوطنية دون الموافقة المسبقة من السلطات الإدارية المختصة، لأجل الحفاظ على السيادة الوطنية، من خلال تقادي التأثيرات المالية الخارجية على المنظمات النقابية.

المقترحات:

- يجب إفراد قانون خاص ينظم الممارسة النقابية للموظف العام، لتمييزه عن فئة العمال ومراعاة للاختلاف القائم بين الفئتين من حيث المركز القانوني ومن حيث علاقة العمل.
- إعادة النظر في الاستقلالية المالية للمنظمات النقابية في ظل نقص التمويل المالي من طرف الدولة.
- ضرورة الإسراع في إصدار القانون المتعلق بالمنازعات الجماعية والمنظم للحق في الإضراب لكي يتماشى والقانون 02-23.
- تنظيم تكوين نقابي لأعضاء المنظمات النقابية لموظفي القطاع العمومي قصد تنمية الوعي الثقافي والقانوني لدى الموظفين والذي بدوره يسهل ممارسة الحق النقابي وتحقيق الأهداف التي تسعى إليها النقابات.



قائمة المصادر و المراجع

باللغة العربية

أولاً: قائمة المصادر

1- الدساتير:

- التعديل الدستوري 2016، بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 يتضمن التعديل الدستوري 2016، الجريدة الرسمية 14 لسنة 2016.
- التعديل الدستوري 2020، الذي تم إصداره بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية، العدد 82 لسنة 2020.

2- الاتفاقيات:

- الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 31 بتاريخ 09 جويلية 1948، ودخلت حيز النفاذ في 04 جويلية 1950، www.ilo.org/declaration.
- الإتفاقية رقم 135 لسنة 1971 بشأن الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 56 بتاريخ 23 جوان 1971، ودخلت حيز النفاذ في 30 فبراير 1973، www.ilo.org/declaration.
- الإتفاقية رقم 151 لسنة 1978 بشأن حماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 64 بتاريخ 27 جوان 1978 ودخلت حيز النفاذ في 26 فبراير 1981، www.ilo.org/declaration.

3- القوانين و الأوامر:

- الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج، ر عدد 46.

- القانون رقم 28-89 المؤرخ في 31 ديسمبر 1989 يتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية. ج ر العدد 04، الصادر في 24/01/1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 19-91، المؤرخ في 02 ديسمبر 1991، ج. ر العدد 62 الصادر في 1989.
- القانون رقم 02-90 مؤرخ في 06 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج. ر عدد 06 الصادر 07 فبراير 1990.
- القانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 23 لسنة 1990، المعدل والمتمم بموجب القانون 91-30، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ج. ر، عدد 68 لسنة 1991، والأمر 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996، ح ر عدد 36 لسنة 1996، وبالأمر رقم 22-06 المؤرخ في 05/04/2022 (الملغى).
- القانون 91-19 المؤرخ في 02 ديسمبر 1991، المعدل والمتمم للقانون 89-28 المتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية، ج ر عدد 62 الصادرة بتاريخ 05 ديسمبر 1991.
- القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج ر، عدد 14، الصادر بتاريخ 8 مارس 2006.
- الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. ج ر عدد 46 لسنة 2006 الموافق عليه بموجب القانون 06-12. المؤرخ في 14 نوفمبر 2006، ج ر، عند 72 لسنة 2006.
- قانون 23-02، المؤرخ في 25 أبريل 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي، ج. ر، عدد 29 لسنة 2023.

4- المراسيم:

- المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

5- التقارير الدولية:

- تقرير المدير العام، الحرية النقابية على أرض الممارسة، الدروس المستخلصة للمؤتمر العالمي، الدورة 97 / 2008، مكتب العمل الدولي، جنيف.

ثانيا: المراجع.

1- الكتب:

- أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، علاقات العمل الجماعية، ج 3، دار النهضة العربية، 2006.

- أحيمه سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.

- ابن منظور أبو الفضل، لسان العرب، دار المعارف، القاهرة، 1953.

- بلورنة احسن، الوظيفة العمومية فالتشريع الجزائري، بين النظري والتطبيقي، دار هومة للنشر والتوزيع، 2019.

- بومقورة نعيم بن محمد، الحرية النقابية في الجزائر، دار اليازوري، الأردن، 2018.

- حامد خالد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017.

- سعيد عبد السلام حبيب، مشاكل العمل والعمال، د ط، مؤسسة النشر العربية، مصر، 1951.

- سمغوني زكرياء، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.

- عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- عصام طواليبي الثعالبي، مدخل الى تاريخ القانون النقابي، الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
- عمار بوضياف، الوظيفة العامة فالتشريع الجزائري، ط 1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- محمد احمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية، مصر، 2006.
- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1984.28 محمد احمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية، مصر، 2006.
- مراد احمد رشيد الخواجا، العمل النقابي، الحرية التنظيم وفق المعايير الدولية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2020.
- مصطفى أحمد أبو عمر، علاقات العمل الجماعية، الطبعة 1، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005.
- ميثم غانم جبر المحمودي، حق الإضراب بين الحظر والإباحة، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، مصر، 2016.
- هادفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل-علاقات العمل الجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2016.

2- الأطروحات و المذكرات :

أ- الأطروحات:

- احمد فهمي عبد الوهاب مجاهد، النقابية في القانون المقارن، رسالة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 2013.
- إسماعيل ذباح، آليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري، رسالة دكتوراه، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعرييج، الجزائر، 2022/2021.
- كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري، بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ أو الإضراب كوسيلة ضغط، رسالة دكتوراه في العلوم، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، 2014.
- محمد احمد إسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال، رسالة دكتوراه حقوق، مصر، 1982.

ب- المذكرات:

- احمد العبادي، أثر التكوين على الموارد البشرية في قطاع الوظيف العمومي، دراسة حالة، المدرسة الوطنية لإدارة الصحة والمانجمنت، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة وهران، 2013/2012.
- بولعناصر الزوبير، الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية، مذكرة ماجستير، تخصص العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية الحقوق، الجزائر، 2011.
- تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية دراسة حالة، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، الجزائر، 2010/2009.

- شوقي بركاني، الإضراب في الوظيف العمومي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي، الجزائر، 2009.
- صغير بيرم عبد المجيد، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004.
- محند أورابح بورنين، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات، مذكرة ماجستير في القانون الدولي العام، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2003.
- مليكة ابتوان، حق الإضراب في التشريع المقارن والتشريع الجزائري، مذكرة ماجستير معهد الحقوق، جامعة الجزائر، 2001.
- مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012،
- مهدي رضا، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 06-03، مذكرة ماجستير حقوق، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008-2009.
- هبة الله عيسى الداووك، الإضراب في المرافق العامة وفق التشريع الفلسطيني، مذكرة ماجستير في القانون العام، تحت إشراف باسم صبحي بشناق، كلية الشريعة والقانون، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2015.

3- المقالات:

- العيفاوي صبرينة، شروط تعيين الموظف العام، مجلة القانون والعلوم السياسية، المركز الجامعي بالنعامة، المجلد 04، العدد 02، 2018.
- إيمان ريمة سرور توابتي، ضوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم والتقييد، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة الشلف، المجلد 8، العدد 2، 2022.

- بخدة مهدي، الحماية القانونية للعمل النقابي، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 06 العدد 02، الجزائر، 2021.
- بلطرش مياسة، الحق النقابي بين الحماية القانونية والقضائية، مجلة جبل حقوق الانسان، عدد 42، جامعة الجزائر 01، 2023.
- بن سعدي وهيبة، مدلول الموظف العام في قانون مكافحة الفساد الجزائري، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، المجلد 50، العدد4، 2013.
- دحدوح محمد، ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العمومية، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، العدد 4، جامعة أم البواقي، 2017.
- زنقيلة سلطان، ضمانات الممارسة النقابية في الجزائر، مجلة آفاق علمية، العدد 12، معهد الحقوق، المركز الجامعي تامنغست، الجزائر، 2022.
- عبد الرحمان شحاته محمد، آليات العمل النقابي من المنظور التشريعي والسياسة المعاصرة، المجلد 13، العدد02، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، مصر، 2022.
- سوداني نور الدين، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 15، العدد 1، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر، 2002.
- لوني نصيرة، النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر، مجلة دراسات والأبحاث، المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 11، العدد 4 أكتوبر 2019، جامعة أكلي محند أولحاج -البويرة، 2019.
- منسول صالح، طبال لطيفة، الحق النقابي في الجزائر بين التشريع والممارسة، مجلة العلوم الإنسانية، رقم01، 2022.

4- محاضرات:

- محمد الصالح فنينيش، محاضرات في قانون الوظيفة العامة أقيمت على طلبة السنة الرابعة ليسانس كلية الحقوق بن عكنون، 2013/2012.

5- الملتقيات العلمية:

- بلميهوب عبد الناصر، ممارسة الحريات النقابية في الجزائر بين النصوص والواقع، ملتقى وطني حول الحقوق والحريات الفردية وآليات حمايتها في التشريع الجزائري في ظل العولمة، كلية الحقوق، جامعة الأغواط، الجزائر، ماي، 2005.

المراجع بالفرنسية:

- A.L.Armani, prévention des conflits collectifs de travail et exercice du droit: de grève.



فهرس
المحتويات

رقم الصفحة	المحتوى
	❖ شكر وعرفان
	❖ الإهداء
	❖ قائمة المختصرات
04-01	❖ مقدمة.
06	الفصل الأول: الإطار القانوني للحق النقابي في الوظيف العمومي.....
07	❖ المبحث الأول: مفهوم الحق النقابي في الوظيف العمومي
07	✓ المطلب الأول: تعريف الوظيف العمومي والموظف العام
07	- الفرع الأول: تعريف الوظيف العمومي
09	- الفرع الثاني: تعريف الموظف العمومي
15	✓ المطلب الثاني: تحديد مدلول الحق النقابي
15	- الفرع الأول: تعريف الحق النقابي
20	- الفرع الثاني: المصادر الدولية والوطنية للحق النقابي
27	❖ المبحث الثاني: التنظيم القانوني للحق النقابي في التشريع الجزائري
27	✓ المطلب الأول: الشروط والشكليات الإجرائية القانونية لتأسيس التنظيم النقابي
28	- الفرع الأول: الشروط الموضوعية لتأسيس المنظمة النقابية
30	- الفرع الثاني: الشكليات الإجرائية لتأسيس المنظمة النقابية
35	✓ المطلب الثاني: الآليات القانونية لممارسة الحق النقابي في الوظيف العمومي
35	_ الفرع الأول: التفاوض الجماعي في الوظيف العمومي
40	- الفرع الثاني: ممارسة حق الإضراب في الوظيف العمومي

47	- الفرع الثالث: الدعوى النقابية
49	- ملخص الفصل:
51	الفصل الثاني: ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في الوظيف العمومي.
52	❖ المبحث الأول: ضمانات ممارسة الحق النقابي في الوظيف العمومي.
52	✓ المطلب الأول: الضمانات القانونية المقررة للتنظيم النقابي وأعضائه.
52	- الفرع الأول: الضمانات القانونية المقررة للنقابة
57	- الفرع الثاني: الضمانات القانونية المقررة لأعضاء التنظيم النقابي
60	✓ المطلب الثاني: دور الجهاز القضائي في حماية الحق النقابي ...
61	- الفرع الأول: الدعوى النقابية أمام القضاء
64	- الفرع الثاني: الحل القضائي كضمانة لحماية الحق النقابي
67	❖ المبحث الثاني: القيود المفروضة على الحق النقابي في الوظيف العمومي.
67	✓ المطلب الأول: القيود الواردة في القانون 23-02.
67	- الفرع الأول: القيود الإجرائية
71	- الفرع الثاني: القيود الموضوعية
76	✓ المطلب الثاني: القيود الواردة في قوانين ذات صلة
77	- الفرع الأول: القيود الواردة على حق التجمع والتظاهر
80	- الفرع الثاني: القيود الواردة على حق الإضراب

فهرس المحتويات:

89	- ملخص الفصل:
91	❖ الخاتمة:
94	❖ قائمة المصادر والمراجع:
103	❖ فهرس المحتويات:
/	❖ ملخص الدراسة:

ملخص الدراسة:

تعتبر ممارسة الحق النقابي من القضايا الأساسية و الهامة في قطاع الوظيفة العامة نظرا لاتساع نشاط المرافق العامة و الذي يستدعي بالضرورة إلى زيادة عدد الموظفين فأصبحت جل الدول المعاصرة تركز الحق النقابي ومن بينها الجزائر التي كانت سباقة للحق النقابي في الوظيف العمومي دوليا ووطنيا فقد حرصت الدساتير الجزائرية على إقرار هذا الحق حتى يتسنى للموظف العمومي الدفاع عن حقوقه ومراعات مصالحه، فتم إحاطته بضمانات كفيلة بممارسته وحسب ما تم دراسته في هذه المذكرة يمكن القول أن المشرع الجزائري نجح في تنظيم ممارسة الحق النقابي من خلال القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي أورد جملة من التعديلات واهمها التفرقة بين العمال الأجراء والموظفين والأعوان العموميين باستحداث قسم خاص بكل منهما، كما منح حرية تأسيس المنظمات النقابية وإدارتها ووضع آليات وتسهيلات وضمانات تسمح بممارسة هذا الحق، لكن بالرغم من كل ذلك إلا أن تطبيق الممارسة النقابية على ارض الواقع صعب نظرا لما تتعرض له النقابات من عراقيل وبالأخص في مجال الوظيف للعمومي.

Summary:

The exercise of the trade union right is considered one of the basic and important issues in the public service sector due to the expansion of the activity of public utilities, which necessarily calls for an increase in the number of employees. Most of the contemporary countries have become devoted to the trade union right, including Algeria, which was a forerunner of the trade union right in the public service internationally and nationally. The Algerian constitutions have been keen to recognize this right so that the public employee can defend his rights and take into account his interests, so he was surrounded with guarantees to ensure his exercise. According to what has been studied in this memorandum, it can be said that the Algerian legislator succeeded in regulating the exercise of the trade union right through Law 02-23 related to the exercise of the trade union right. He mentioned a number of The amendments, the most important of which is the differentiation between salaried workers and public employees and agents by creating a special section for each of them, as well as granting the freedom to establish and manage trade union organizations and setting up mechanisms, facilities and guarantees that allow the exercise of this right, but despite all that, the application of trade union practice on the ground is difficult due to what trade unions are exposed to Obstacles, especially in the field of public employment.